

## PARTIE I: PARTIE LEGISLATIVE

### *Livre 1 Conventions relatives au travail*

#### Titre 1 Contrat d'apprentissage

Dispositions applicables aux contrats conclus avant le 1er juillet 1972

#### Chapitre 1 Etablissement du contrat

##### Article L111-1

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel ou commercial, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

##### Article L111-2

Sont soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les employeurs des professions libérales en vue de donner à une autre personne une formation sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle.

##### Article L111-3

A peine de nullité le contrat d'apprentissage est constaté par écrit soit par acte authentique, soit par acte sous seing privé.

Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

##### Article L111-4

Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des conventions collectives des usages et des coutumes de la profession, notamment des règles établies par les chambres de commerce, les chambres de métiers, les comités départementaux de l'enseignement technique et les commissions locales professionnelles et sous le contrôle et la garantie des associations professionnelles en vue de l'apprentissage partout où elles sont régulièrement constituées.

##### Article L111-5

Si le père, la mère ou le représentant d'un mineur entendent l'employer comme apprenti, ils sont tenus d'en faire la déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe du tribunal d'instance de leur résidence.

Cette déclaration produit tous les effets d'un contrat écrit d'apprentissage.

##### Article L111-6

Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

##### Article L111-7

Aucun maître, s'il est célibataire, veuf ou divorcé, ne peut loger, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

##### Article L111-8

Sont incapables de recevoir des apprentis:

1. Les individus qui ont subi une condamnation pour crime;
2. Ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs;
3. Ceux qui ont été condamnés à plus de 3 mois d'emprisonnement pour les délits prévus par les articles 388, 401, 405, 406, 407, 408 et 423 du code pénal.

##### Article L111-9

## **Code du travail**

L'incapacité résultant de l'article L. 111-8 ci-dessus peut être levée par l'autorité administrative, sur l'avis du maire, quand le condamné après l'expiration de sa peine, a résidé pendant 3 ans dans la même commune.

### **Article L111-10**

Lorsque l'instruction professionnelle donnée par un chef d'établissement à ses apprentis est manifestement insuffisante comme en cas d'abus graves dont l'apprenti est victime, le conseil de prud'hommes ou, à son défaut, le tribunal d'instance, peut, à la requête du comité départemental de l'enseignement technique limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou même suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement de former des apprentis

## **Chapitre 2 Devoirs des maîtres et des apprentis**

### **Article L112-1**

Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au-dehors et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester. Il doit aussi les avertir sans retard en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

### **Article L112-2**

Le maître doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. Il ne doit l'employer, sauf conventions contraires, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

### **Article L112-3**

Le maître ne doit jamais employer, l'apprenti, même dans les établissements non visés aux articles L. 211-1 et L. 221-1, à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

### **Article L112-4**

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant une commission désignée par un organisme. En cas de succès, un diplôme lui est délivré.

### **Article L112-5**

L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect; il doit l'aider par son travail, dans la mesure de son aptitude et de ses forces.

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

### **Article L112-6**

Toute personne convaincue d'avoir employé sciemment en qualité d'apprentis, d'ouvriers ou d'employés, des jeunes gens de moins de dix-huit ans, n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage ou n'en étant pas régulièrement déliés, sera passible d'une indemnité à prononcer au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné.

## **Chapitre 3 Résiliation et expiration du contrat**

### **Article L113-1**

Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie à moins de convention expresse.

### **Article L113-2**

Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit:

## Code du travail

- 1° Par la mort du maître ou de l'apprenti;
- 2° Si l'apprenti ou le maître est appelé au service national;
- 3° Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article L. 111-8 du présent code.
- 4° Pour les filles mineures, dans le cas de divorce du maître, de décès de l'épouse de celui-ci ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

### Article L113-3

Le contrat peut être résilié à la demande de l'une des parties, par le juge compétent:

- 1° Si l'une des parties manque aux stipulations du contrat;
- 2° Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois;
- 3° En cas d'inconduite habituelle de l'apprenti;
- 4° En cas d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent titre et des autres textes relatifs aux conditions de travail des apprentis;
- 5° Si l'apprenti témoigne d'une mauvaise volonté tenace et habituelle ou d'une incapacité notoire;
- 6° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait à l'époque à laquelle le contrat a été conclu; néanmoins, la demande fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître a changé de résidence.
- 7° Si l'apprenti vient à contracter mariage.

### Article L113-4

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

### Article L113-5

Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résilié.

### Article L113-6

A la fin de l'apprentissage le maître délivre à l'apprenti un congé d'acquit ou un certificat constatant l'exécution du contrat.

## Chapitre 4 Apprentissage artisanal

### Article L114-1

Les dispositions des chapitres 1er et III ci-dessus ne font pas obstacle à l'application des règles fixées en matière d'apprentissage par le code de l'artisanat.

Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972

## Chapitre 5 Généralités

### Article L115-1

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres d'ingénieurs ou titres homologués dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou

## Code du travail

plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions de l'article L. 116-1-1, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis. Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises d'un Etat membre de la Communauté européenne susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné à l'article L. 119-4.

Les enseignements mentionnés à l'alinéa précédent peuvent être également dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans des établissements de formation et de recherche relevant d'autres ministères:

1° Soit dans les conditions prévues par une convention, dont le contenu est fixé par décret, conclue entre cet établissement, toute personne morale visée au premier alinéa de l'article L. 116-2 et la région;

2° Soit dans le cadre d'une convention dont le contenu est fixé par décret entre cet établissement et un centre de formation d'apprentis créé par convention selon les dispositions de l'article L. 116-2 entre une région et une association constituée au niveau régional par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, une chambre régionale de commerce et d'industrie, une chambre régionale de métiers, une chambre régionale d'agriculture ou un groupement d'entreprises en vue de développer les formations en apprentissage. La création de cette association est subordonnée à un avis favorable motivé du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Les conventions mentionnées aux cinquième et sixième alinéas sont passées avec les établissements en application du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes mentionné à l'article 83 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

Les dispositions du chapitre VI ci-dessous sont applicables à ces établissements à l'exception des articles L. 116-7 et L. 116-8. Les articles L. 116-5 et 116-6 ne sont pas applicables aux personnels de l'Etat concourant à l'apprentissage dans ces établissements.

### Article L115-2

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions de l'article L. 117-9, entre un et trois ans; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 119-4, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Elle est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent mentionné à l'article L. 119-1.

Les modalités de prise en compte de la durée prévue à l'alinéa précédent dans les conventions visées à l'article L. 116-2 sont arrêtées, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, par le conseil régional lorsque celui-ci est signataire de la convention.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

## Chapitre 6 Des centres de formation d'apprentis

### Article L116-1

Les centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

Ils doivent, parmi leurs missions, développer l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle ou à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie.

## Code du travail

### Article L116-1-1

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 116-1:

- un centre de formation d'apprentis et une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage dans des conditions fixées par décret peuvent conclure une convention selon laquelle l'entreprise assure une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis;
- Un centre de formation d'apprentis peut conclure, avec un ou plusieurs établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat, ou des établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat, ou des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ou des établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'éducation nationale, une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Dans les cas visés aux alinéas ci-dessus, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

### Article L116-2

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues avec l'Etat, dans le cas des centres à recrutement national, ou conclues avec la région, dans tous les autres cas, par les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés, les collectivités locales, les établissements publics, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers, les chambres d'agriculture, les établissements d'enseignement privés sous contrat, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs, les associations, les entreprises ou leurs groupements, ou toute autre personne physique ou morale.

La demande de convention doit donner lieu à une décision dans un délai de six mois à compter du dépôt de la demande. En cas de réponse négative ou de dénonciation de la convention, la décision doit être motivée. Lorsque les conventions sont passées par l'Etat, la demande est portée devant le groupe permanent des hauts fonctionnaires mentionné à l'article L. 910-1 et la décision est prise après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Lorsque les conventions sont passées par la région, la décision est prise après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Les mêmes procédures sont applicables en cas de dénonciation.

Les avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi portent notamment sur les garanties de tous ordres présentées par le projet et sur son intérêt eu égard aux besoins de la formation professionnelle dans la zone d'action considérée.

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis à recrutement national doivent être conformes à une convention type arrêtée conjointement par les ministres intéressés. Les conventions créant les autres centres doivent être conformes à une convention type établie par la région, sous réserve des clauses à caractère obligatoire fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4. Les conventions types sont définies après avis, selon le cas, de la commission permanente ou du comité régional mentionnés au deuxième alinéa ci-dessus. Les conventions créant les sections d'apprentissage mentionnées à l'article L. 115-1 doivent être conformes à une convention type établie par la région, sous réserve des clauses à caractère obligatoire fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4.

Les conventions créant les centres de formation d'apprentis prévoient l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la composition, le rôle et les attributions sont fixés par le décret prévu à l'article L. 119-4.

### Article L116-3

## Code du travail

La durée de la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est fixée par la convention prévue à l'article L. 116-2, sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou régionaux visés à l'article L. 133-6 après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Pour les apprentis dont l'apprentissage a été prolongé en application des dispositions de l'article L. 117-9, l'horaire minimum est fixé par la convention prévue à l'article L. 116-2, sans pouvoir être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année, ce minimum pouvant être réduit à due proportion dans l'hypothèse d'une prolongation d'une durée inférieure.

### Article L116-4

Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle pédagogique de l'Etat et au contrôle technique et financier de l'Etat pour les centres à recrutement national, de la région pour les autres centres.

Si ces contrôles révèlent des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent code et des textes pris pour son application ou de la convention, celle-ci peut être dénoncée par l'Etat ou la région après mise en demeure non suivi d'effet.

Cette dénonciation entraîne la fermeture du centre. L'Etat ou la région peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours dans les conditions fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4 ci-après.

Le cas échéant, l'Etat ou la région peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire, l'achèvement des formations en cours.

### Article L116-5

Les membres du personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement des centres de formation d'apprentis devront posséder des qualifications définies selon des règles fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4.

Les personnels mentionnés à l'alinéa ci-dessus, déjà en fonction dans les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis publics ou privés existants, qui ne satisferont pas aux règles définies ci-dessus mais aux qualifications exigées avant le 1er juillet 1972 seront admis à exercer leurs fonctions dans les centres de formation issus des cours professionnels. Ce droit leur sera conféré par le comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi, sous réserve, le cas échéant, d'avoir à accomplir un stage de recyclage et de perfectionnement pédagogique organisé sous le contrôle des ministères compétents.

Des fonctionnaires et spécialement ceux des corps de l'enseignement public peuvent être détachés à temps plein dans des centres de formation d'apprentis.

### Article L116-6

En cas de faute ou d'insuffisance professionnelle, ces personnels sont passibles de sanctions prononcées par les organismes responsables des centres.

Ils peuvent en outre être déférés par les autorités chargées d'exercer le contrôle technique et pédagogique de ces centres au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi qui peut prononcer contre eux, sous réserve d'appel devant le conseil supérieur de l'éducation nationale, le blâme, la suspension à temps, l'interdiction d'exercer des fonctions dans les centres de formation d'apprentis.

La procédure visée à l'alinéa précédent n'est applicable ni aux agents fonctionnaires de l'Etat, ni aux agents titulaires des collectivités locales, ni aux établissements publics.

### Article L116-7

## Code du travail

Il est interdit, sous les peines prévues à l'article 71 du code de l'enseignement technique, de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un établissement qui ne fait pas l'objet d'une convention répondant aux règles posées par le présent chapitre.

Est puni des mêmes peines, quiconque exerce des fonctions de direction, d'enseignement ou de formation dans un centre de formation d'apprentis, alors qu'il est sous le coup d'une des mesures de suspension ou d'interdiction prévues à l'article précédent.

### Article L116-8

Sous réserve de ce qui est dit à l'article précédent, les centres de formation d'apprentis ne sont pas soumis aux dispositions du titre IV du code de l'enseignement technique.

## Chapitre 7 Du contrat d'apprentissage

### *Section 1 Définition et régime juridique*

#### Article L117-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le présent titre, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

#### Article L117-2

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions du présent code et des textes pris pour son application.

### *Section 2 Conditions du contrat*

#### Article L117-3

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

#### Article L117-4

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

#### Article L117-5

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Sans préjudice des dispositions mentionnées à l'article L. 119-1, cette déclaration assortie des garanties mentionnées ci-dessus est notifiée, au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage, à l'administration territorialement compétente chargée de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache la formation prévue au contrat d'apprentissage, qui en délivre récépissé.



## Code du travail

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur est tenu de fournir, à la demande des agents visés à l'article L. 119-1, toutes pièces justificatives du respect de sa déclaration. Celles-ci sont précisées par décret.

La déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification.

Le préfet du département peut, par décision motivée, s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par le présent titre, soit par les autres dispositions du présent code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.

Les décisions d'opposition sont communiquées aux fonctionnaires chargés du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans les établissements en cause, aux comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi que, selon le cas, à la chambre de commerce et d'industrie, à la chambre de métiers ou à la chambre d'agriculture.

### Article L117-5-1

Par dérogation aux dispositions des articles L. 117-5 et L. 117-18, lorsque les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat d'apprentissage et prononce en même temps la suspension de l'exécution de la prestation de travail de l'apprenti, avec maintien de la rémunération.

Il saisit le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui se prononce, dans un délai de quinze jours, sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à engager des apprentis et sur la poursuite de l'exécution du ou des contrats d'apprentissage en cours.

La suppression de l'exécution de la prestation de travail de l'apprenti conserve son effet jusqu'à la décision définitive rendue par le préfet du département.

En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, la suspension de l'exécution de la prestation de travail avec maintien de la rémunération se poursuit pendant quinze jours. Le recours contre l'opposition, qui est porté devant le directeur régional du travail et de l'emploi, doit intervenir dans ce délai. Le directeur régional du travail et de l'emploi se prononce sur le recours dans un délai de quinze jours. Dans ce cas, la suspension avec maintien de la rémunération conserve son effet jusqu'à sa décision.

Pendant tout le temps que dure la suspension de l'exécution de la prestation de travail de l'apprenti, le centre de formation d'apprentis qui accueille l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour que celui-ci bénéficie d'une formation pratique complémentaire à celle qui lui est dispensée par le centre.

### Article L117-6

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

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

### Article L117-7

L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

### Article L117-9

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par le décret prévu à l'article L. 117-10.

### Article L117-10



## Code du travail

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant, qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, est fixé pour chaque année d'apprentissage par décret pris après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire.

Si le contrat d'apprentissage a été précédé d'un contrat d'orientation prévu à l'article L. 981-7 dans la même entreprise, la durée de celui-ci est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté.

### Article L117-11

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

### Article L117-11-1

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## *Section 3 Formation et résolution du contrat*

### Article L117-12

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Sa signature par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

Il est exempté de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Le décret prévu à l'article L. 119-4 détermine les clauses et mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat.

### Article L117-13

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

### Article L117-14

Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, est adressé pour un enregistrement à l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache la formation prévue au contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de quinze jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les articles L. 117-1 à L. 117-13 et les textes pris pour leur application. Sous réserve des dispositions de l'article L. 117-16, le refus d'enregistrement fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution. La non-réponse dans le même délai a valeur d'acceptation.

L'enregistrement ne donne lieu à aucun frais.

### Article L117-15

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur et comportant l'engagement qu'il sera satisfait aux conditions prévues par les articles L. 117-1 à L. 117-13 et par les textes pris pour leur application.

## Code du travail

Cette déclaration est soumise à enregistrement dans les conditions fixées à l'article précédent; elle est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

L'ascendant est tenu de verser une partie du salaire dans les conditions fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4, à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

### Article L117-16

En cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu les parties ou l'une d'elles peuvent saisir le conseil de prud'hommes qui statue alors sur la validité du contrat.

### Article L117-17

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par le décret à l'article L. 119-4.

La résiliation pendant les deux premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

### Article L117-18

En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis ou dans les cas prévus à l'article L. 122-12, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise, le préfet décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

## Chapitre 7 bis Du statut de l'apprenti

### Article L117 BIS-1

L'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.

### Article L117 BIS-2

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques mentionnés à l'article L. 116-3 est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

### Article L117 BIS-3

Les apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1 et par l'article 992 du Code rural.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

### Article L117 BIS-4

Le travail de nuit défini à l'article L. 213-8 du présent code est interdit pour les apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans. Toutefois, des dérogations pourront être accordées pour les établissements visés et dans les conditions prévues à l'article L. 213-7 de ce code.

### Article L117 BIS-5

## Code du travail

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables, pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée par l'article L. 116-2 en prévoit l'organisation. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé prévu aux articles L. 223-2 et L. 223-3 et à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

L'apprenti a également le droit de se présenter aux examens de son choix dans des conditions définies par voie réglementaire.

### Article L117 BIS-6

Des décrets en Conseil d'Etat, pris après avis des commissions professionnelles consultatives compétentes, préciseront, pour certaines formations professionnelles limitativement fixées par décret, les conditions dans lesquelles les apprentis pourront accomplir les travaux dangereux que nécessite leur formation. Ces règlements définiront les formations spécifiques à la sécurité que devront dispenser les centres de formation d'apprentis et préciseront les conditions dans lesquelles les apprentis pourront effectuer certains travaux.

### Article L117 BIS-7

Lorsque les apprentis fréquentent les centres de formation visés au chapitre VI ci-dessus, ils continuent à bénéficier de la législation de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont ils relèvent en tant que salariés.

## Chapitre 8 Dispositions financières

### Article L118-1-1

Les dépenses exposées par les entreprises pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre soit de la part non obligatoire affectée à l'apprentissage, soit de l'exonération établie par l'article 1er de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles, soit de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue définie à l'article L. 950-1 du présent code.

### Article L118-2

Les concours apportés aux centres de formation d'apprentis ou aux sections d'apprentissage par les redevables de la taxe d'apprentissage donnent lieu à exonération de plein droit de cette taxe dans la limite de la fraction prévue à l'article L. 118-3.

Lorsqu'elles emploient un apprenti, les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter soit directement, le cas échéant par le biais de leurs établissements, soit par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 119-1-1, au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, un concours financier qui s'impute sur la fraction de la taxe d'apprentissage définie à l'article L. 118-3. Le montant minimum par apprenti de ce concours est déterminé dans des conditions fixées par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 119-4.

### Article L118-2-1

Sont admis en exonération de la taxe d'apprentissage et pris en compte pour la détermination de la fraction de taxe prévue à l'article L. 118-3 les concours financiers apportés aux écoles d'enseignement technologique et professionnel qui bénéficient à la date de promulgation de la loi n. 77-767 du 12 juillet 1977 d'une dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3.

### Article L118-2-2

Une fraction de la taxe d'apprentissage est versée, soit directement par les redevables de la taxe d'apprentissage, soit par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 119-1-1, au Trésor public. Le produit des versements effectués à ce titre est intégralement reversé aux fonds

## Code du travail

régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue selon des critères fixés par décret pris après avis du Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Les sommes reversées aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue sont affectées au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage pour lesquels la région considérée a passé convention et des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat en application de l'article L. 116-2, conformément à des recommandations déterminées au moins tous les trois ans par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Une partie des sommes est affectée à des dépenses d'investissement et de sécurité.

Il est également tenu compte par les régions pour cette affectation des contrats d'objectifs conclus en application des deux derniers alinéas de l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat, ainsi que des difficultés particulières rencontrées par les centres de formation d'apprentis ou sections qui dispensent des formations destinées à des apprentis ou à des stagiaires, sans considération d'origine régionale. La mise en oeuvre par les régions des dispositions des deux alinéas ci-dessus fait l'objet d'un rapport présenté chaque année devant le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Ce rapport précise notamment les financements affectés aux centres gérés par les chambres consulaires, et notamment à l'amortissement des équipements mobiliers ou immobiliers de ces centres.

Le produit total des concours apportés dans l'année au titre de l'article L. 118-2 à un centre de formation d'apprentis ou à une section d'apprentissage, soit directement par les redevables de la taxe d'apprentissage, soit par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 119-1-1, ne peut être supérieur à un maximum calculé en fonction du nombre d'apprentis inscrits dans le centre ou dans la section et d'un barème de coût par niveau et par type de formation fixé par arrêté interministériel après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Lorsqu'un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage dispose, au titre des concours visés à l'alinéa précédent, de ressources excédant le maximum mentionné à ce même alinéa, il reverse les sommes excédentaires au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Ces sommes sont affectées, par la région, aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage dont les recettes au titre de la taxe d'apprentissage sont inférieures à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 119-4.

### Article L118-2-3

Il est institué un Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage, doté de l'autonomie financière, qui reçoit en recettes la fraction de cette taxe mentionnée au premier alinéa de l'article L. 118-2-2 et comporte, en dépenses, les reversements de celle-ci aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Le ministre chargé de la formation professionnelle est l'ordonnateur des recettes et des dépenses du fonds. Le Trésor public en assure la gestion financière.

### Article L118-3

Les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage peuvent solliciter des exonérations s'ajoutant à celles prévues aux articles L. 118-2 et L. 118-2-1 dans la mesure où elles justifient avoir participé à la formation des apprentis soit dans les conditions fixées auxdits articles, soit par des versements au Trésor public, soit encore sous ces deux formes, pour un montant au moins égal à une fraction de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables et qui est déterminée par le décret prévu à l'article L. 119-4.

Le montant de cette fraction est obligatoirement réservé au développement de l'apprentissage.

La partie de la taxe d'apprentissage qui est versée au Trésor public au titre de la fraction susindiquée est affectée aux concours visés à l'article L. 118-2.

## Code du travail

### Article L118-3-1

Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1er janvier 1977 des centres de formation qui leur étaient propres, peuvent s'exonérer de la fraction de taxe d'apprentissage prévue à l'article L. 118-3, en apportant des concours financiers à ces centres s'ils s'engagent à faire donner à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de vingt ans au plus une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Les conditions de cette formation seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L118-4

Les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis peuvent recevoir des subventions d'équipement et de fonctionnement de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics.

### Article L118-5

Une partie du salaire versé aux apprentis, égale à 11 p. 100 du salaire minimum de croissance, ne donne lieu à aucune charge sociale d'origine légale et conventionnelle ni à aucune charge fiscale ou parafiscale. Pour la partie restante du salaire, les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi sont calculées de façon forfaitaire, sur la base du salaire légal de base des apprentis, et sont révisées annuellement.

### Article L118-6

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers et, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises créé par le décret n. 73-942 du 3 octobre 1973, ainsi que pour ceux occupant dix salariés au plus, non compris les apprentis, l'Etat prend en charge totalement, selon des taux fixés ou approuvés par arrêté ministériel, les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, dans les conditions prévues à l'article L. 118-5.

Toutefois, les cotisations supplémentaires d'accidents du travail imposées en application des articles L. 133 du code de la sécurité sociale et 1158 du code rural sont exclues de cette prise en charge.

La prise en compte des droits validables à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'effectue sur une base forfaitaire suivant des modalités fixées ou approuvées par décret tant en ce qui concerne les régimes de base que les régimes complémentaires.

La prise en compte des cotisations dues au titre des articles L. 143-11-4, L. 351-13 et L. 731-9 du présent code s'effectue sur une base forfaitaire globale.

La prise en charge par l'Etat du versement pour les transports prévu par les lois modifiées n° 71-559 du 12 juillet 1971 et n° 73-640 du 11 juillet 1973 et dû au titre des salaires versés aux apprentis par les employeurs visés à l'alinéa premier du présent article s'effectue sur la base d'un taux forfaitaire fixé par décret.

### Article L118-7

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par l'Etat à l'employeur. Cette indemnité se compose :

1° D'une aide à l'embauche lorsque l'apprenti dispose d'un niveau de formation inférieur à un minimum défini par décret ;

2° D'une indemnité de soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur.

L'indemnité de soutien à l'effort de formation est majorée en fonction de l'âge de l'apprenti et de la durée de la formation selon un barème fixé par décret pris après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Ce décret détermine les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire et précise les conditions dans lesquelles l'employeur est tenu de reverser à l'Etat les sommes indûment perçues.

## Chapitre 9 Dispositions diverses

### Article L119-1

## Code du travail

L'inspection de l'apprentissage est assurée par des fonctionnaires des corps d'inspection à compétence pédagogique ou, dans le cas de l'enseignement supérieur, par des enseignants-chercheurs. Pour l'apprentissage agricole, elle est assurée par les inspecteurs de l'enseignement agricole ou, à défaut, par des fonctionnaires chargés d'inspection. Ces fonctionnaires sont commissionnés par le ministre chargé de l'éducation nationale ou par le ministre chargé de l'agriculture.

L'inspection de l'apprentissage peut être exercée conjointement, en tant que de besoin, par d'autres fonctionnaires, commissionnés en raison de leurs compétences techniques, qui relèvent de ministères exerçant une tutelle sur les établissements concernés. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions spécifiques dans lesquelles les missions sont exercées, notamment en matière de contrôle de la formation dispensée aux apprentis, tant dans les centres de formation d'apprentis que sur les lieux de travail.

Les inspecteurs de l'apprentissage relevant du ministère de l'éducation nationale en fonctions à la date de promulgation de la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 modifiant le titre Ier du livre Ier du code du travail et relative à l'apprentissage sont intégrés, à leur demande, dans le corps des inspecteurs de l'enseignement technique.

Un décret fixe les conditions de cette intégration.

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre et les autres fonctionnaires dans la compétence desquels entre le contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions du présent titre et des textes pris pour son exécution.

### Article L119-1-1

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sont soumis au contrôle financier de l'Etat en ce qui concerne l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre. Sans préjudice des attributions des corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage, ce contrôle est exercé par les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle mentionnés à l'article L. 991-3.

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sont tenus de présenter aux agents de contrôle mentionnés à l'alinéa ci-dessus les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus et la réalité des dépenses exposées ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions législatives ou réglementaires régissant leur activité. A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées.

Les contrôles prévus au présent article peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces. Les résultats du contrôle sont notifiés à l'organisme intéressé dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin des opérations de contrôle, avec l'indication des procédures et délais dont il dispose pour faire valoir ses observations.

Les sommes indûment utilisées ou conservées et celles correspondant à des dépenses non justifiées donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public. Les décisions de versement au Trésor public ne peuvent intervenir, après la notification du résultat du contrôle, que si la procédure prévue à l'alinéa précédent a été respectée. Ces décisions sont motivées et notifiées aux intéressés.

### Article L119-2

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture exercent leurs attributions en matière d'apprentissage dans le cadre du présent titre.

Les dispositions de ce titre ne portent pas atteinte au régime d'apprentissage institué en application de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime.

### Article L119-3

Des décrets en Conseil d'Etat pris après avis du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi fixent, s'il y a lieu, les mesures provisoires d'adaptation du présent titre, en ce qui concerne les contrats d'apprentissage souscrits jusqu'à la date qu'ils détermineront et qui ne pourra dépasser le 1er juillet 1978.

Ces décrets peuvent notamment:

Subordonner à des modalités particulières l'agrément de l'employeur prévu à l'article L. 117-5;

Prévoir la conclusion d'accords provisoires concernant les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis publics ou privés de toute nature existant à la date du 17 juillet 1971 en vue:



## Code du travail

Soit de leur transformation en centre de formation d'apprentis ou de leur regroupement avec un de ces centres;  
Soit de l'organisation de leur fonctionnement en attendant la prise en charge des apprentis par les centres de formation d'apprentis;  
Autoriser les horaires de formation en dehors de l'entreprise inférieurs aux horaires minimaux fixés en vertu de l'article L. 116-3;  
Prévoir des mesures d'adaptation des conventions conclues en matière d'apprentissage avant le 1er juillet 1972.

Les accords prévus ci-dessus autoriseront les personnels déjà en fonction dans les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis publics ou privés existants qui ne satisferont pas aux règles définies en application de l'article L. 116-5 mais aux qualifications exigées avant le 1er juillet 1972, à enseigner dans lesdits cours professionnels ou dans les centres de formation qui en seront issus.

### Article L119-4

Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent titre, notamment en ce qui concerne l'article L. 119-2.

Ce décret est établi après consultation du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et du conseil supérieur de l'éducation nationale.

En ce qui concerne les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, les modalités particulières d'application des articles L. 115-1 à L. 119-3 tenant compte des circonstances locales sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Afin qu'il puisse être tenu compte de ces circonstances, les textes modifiant ou complétant ces articles s'appliquent dans ces départements en vertu d'un décret d'application spécifique qui fixe leur date d'entrée en vigueur et les modalités particulières de leur application.

### Article L119-5

Par dérogation aux dispositions des articles L. 115-2, L. 117-3 et L. 117-7 du présent code, des aménagements sont apportés, en ce qui concerne les personnes handicapées, aux règles relatives à l'âge maximum d'admission à l'apprentissage, à la durée et aux modalités de la formation. Ces aménagements font l'objet d'un décret en Conseil d'Etat qui détermine, en outre, les conditions et les modalités d'octroi aux chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés de primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

## Titre 2 Contrat de travail

### Chapitre préliminaire

#### Article L120-1

Les dispositions des chapitres Ier, II (sections I, II, III, IV, IV-I, V, V-I, V-II), III, IV, V, VI du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit.

#### Article L120-2

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

#### Article L120-3

Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à cette immatriculation.

Toutefois, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque les personnes citées au premier alinéa fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage

## Code du travail

dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Celui qui a eu recours aux services d'une personne visée au premier alinéa dans des conditions qui permettent d'établir l'existence d'un contrat de travail est tenu au paiement des cotisations et contributions dues aux organismes chargés d'un régime de protection sociale ainsi qu'aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 223-16 au titre de la période d'activité correspondant à l'exécution de ce contrat, dans la limite des prescriptions applicables à ces cotisations et contributions.

### Chapitre 1 Dispositions générales

#### Article L121-1

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Le contrat de travail constaté par écrit est rédigé en français. Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994.

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail doit comporter une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

L'employeur ne pourra se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en violation du présent article.

#### Article L121-2

Le contrat de travail est exempt de timbre et d'enregistrement.

#### Article L121-3

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

#### Article L121-4

On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

#### Article L121-5

Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois, dans les cas et aux conditions fixées à la section I du chapitre II du présent titre, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

#### Article L121-6

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi.

#### Article L121-7

Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Le salarié est informé de la même manière des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels.

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

## Code du travail

### Article L121-8

Aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi.

## Chapitre 2 Règles propres au contrat de travail

### *Section 1 Contrat à durée déterminée*

#### Article L122-1

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1.

#### Article L122-1-1

Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants:

- 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer;
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

#### Article L122-1-2

I. - Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

II. - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

III. - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1, il peut ne pas comporter un terme précis; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

## Code du travail

### Article L122-2

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée:

1° Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions de l'article L. 122-1-2 et L. 122-3-11 ne sont pas applicables à ce contrat.

### Article L122-2-1

Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique et dans les six mois qui suivent ce licenciement, un salarié ne peut être embauché par contrat de travail à durée déterminée pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

### Article L122-3

En aucun cas un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu:

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail;

2° Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction.

### Article L122-3-1

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, notamment, comporter:

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 122-1-1;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise;
- l'intitulé de la convention collective applicable;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

## Code du travail

### Article L122-3-2

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

### Article L122-3-3

Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

La rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

### Article L122-3-4

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail; à défaut, le taux minimum est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant. Elle n'est pas due:

- a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables;
- b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires;
- c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente;
- d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

### Article L122-3-5

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

### Article L122-3-6

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-32-3, L. 236-11, L. 412-18, L. 425-2 et L. 436-2, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

### Article L122-3-7

## Code du travail

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il peut prendre effet avant l'absence du salarié à remplacer.

En outre, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

### Article L122-3-8

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

### Article L122-3-9

Les dispositions des articles L. 122-3-4, L. 122-3-7 et L. 122-3-8 ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

### Article L122-3-10

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne font pas obstacle à la conclusion avec le même salarié de contrats à durée déterminée successifs.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

### Article L122-3-11

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire défini au chapitre IV du présent titre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat renouvellement inclus.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé. Il en est de même lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1.

Elles ne sont pas non plus applicables en cas de rupture anticipée due au fait du salarié, et en cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

### Article L122-3-12

Le contrat de travail conclu à l'issue du contrat d'apprentissage peut être un contrat à durée déterminée dans les cas mentionnés aux articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-2 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

### Article L122-3-13

Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-1-2, L. 122-2, L. 122-3, L. 122-3-1, alinéa premier, L. 122-3-10, alinéa premier, L. 122-3-11 et L. 122-3-12 est réputé à durée indéterminée.



## Code du travail

Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code.

### Article L122-3-14

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent ni au contrat d'apprentissage ni au contrat de travail temporaire.

### Article L122-3-15

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord doit en définir les conditions, notamment en ce qui concerne la période d'essai, et prévoir en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison et le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

### Article L122-3-16

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application de la présente section en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

## *Section 2 Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée*

### *Sous-section 1 Résiliation du contrat*

#### Article L122-4

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.  
Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

#### Article L122-5

Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiques dans la localité et la profession.

#### Article L122-6

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

- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article L. 122-5;
- 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans à un délai-congé d'un mois;
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.

## Code du travail

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

### Article L122-7

Toute clause d'un contrat individuel fixant un délai-congé inférieur à celui qui résulte des dispositions de l'article L. 122-6 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle qu'énoncent ces dispositions est nulle de plein droit.

### Article L122-8

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article L. 122-9 ni avec la réparation prévue aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-6.

L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés payés que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. En cas d'inexécution totale ou partielle du délai-congé résultant, soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai-congé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, dans le cas où il travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.

### Article L122-9

Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par voie réglementaire.

### Article L122-10

Pour l'application des 2° et 3° de l'article L. 122-6 et pour celle de l'article L. 122-9 les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions ou accords collectifs de travail, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions rappelées ci-dessus.

### Article L122-11

Les dispositions des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-10 sont applicables aux personnels mentionnés aux articles L. 351-18 et L. 351-19 et aux salariés qui sont soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques dès lors que les intéressés remplissent les conditions prévues auxdits articles.

### Article L122-12

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

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

## Code du travail

### Article L122-12-1

A moins que la modification visée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 n'intervienne dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de cette modification.

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

### Article L122-13

La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-3.

### Article L122-14

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

### Article L122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de quatre jours et de douze jours.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

## Code du travail

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévue à l'article L. 321-6.

Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre mentionne le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion. Elle précise, en outre, que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention.

### Article L122-14-2

L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changement technologique invoqués par l'employeur. En outre, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, mention doit être faite dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 et de ses conditions de mise en oeuvre.

### Article L122-14-3

En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fourni aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4 ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments qu'il a fournis à l'autorité administrative compétente en application de l'article L. 321-7 du présent code.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

### Article L122-14-4

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause réelle et sérieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire; si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret. Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes.

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. En cas de non-respect de la priorité de réembauchage

## Code du travail

prévue à l'article L. 321-14, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

### Article L122-14-5

A l'exception des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.

Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

### Article L122-14-7

Les règles posées à la présente section en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définis par lesdites dispositions.

Ces règles sont applicables au cas où le salarié est lié par des contrats de travail à plusieurs employeurs. Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de s'en prévaloir.

### Article L122-14-8

Lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère.

Si la société mère entend néanmoins congédier ce salarié, les dispositions de la présente section sont applicables. Le temps passé par le salarié au service de la filiale est pris en compte pour le calcul du délai-congé et de l'indemnité de licenciement.

### Article L122-14-9

Dans les dispositions législatives ou réglementaires qui font référence à l'article 23 du livre 1er de l'ancien code du travail, cette référence est remplacée par une référence aux dispositions correspondantes de la présente section, sous réserve de ce qui est dit à l'article L. 122-14-10.

### Article L122-14-10

Les dispositions de la présente section ne sont applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle que sous réserve des règles prévues par la loi du 6 mai 1939 tendant à rendre applicable dans lesdits départements l'article 23 du livre 1er de l'ancien code du travail.

### Article L122-14-11

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application des articles L. 122-4 à L. 122-14-10.

### Article L122-14-12

Les dispositions relatives au départ à la retraite des salariés prévues par une convention collective, un accord collectif de travail ou un contrat de travail sont applicables sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions légales.

Sont nulles et de nul effet toute disposition d'une convention ou d'un accord collectif de travail et toute clause d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

### Article L122-14-13

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une

## Code du travail

convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du présent code.

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse, ou, si elles existent, les conditions d'âge prévues par la convention ou l'accord collectif, ou le contrat de travail. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions des 1°, 2°, 3° et du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du présent code.

### *Sous-section 2 Conseiller du salarié*

#### Article L122-14-14

L'employeur, dans les établissements où sont occupés au moins onze salariés, est tenu de laisser au salarié de son entreprise investi de la mission de conseiller du salarié et chargé d'assister un salarié lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

#### Article L122-14-15

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

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages y afférents.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation du salarié investi de la mission de conseiller du salarié qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépend de plusieurs employeurs.

Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.

#### Article L122-14-16

L'exercice de la mission de conseiller du salarié chargé d'assister un salarié, prévue à l'article L. 122-14, ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.

Le licenciement par l'employeur du salarié inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département, chargé d'assister des salariés convoqués par leurs employeurs en vue d'un licenciement, est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du présent code.

#### Article L122-14-17

L'employeur est tenu d'accorder au salarié inscrit sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14, sur sa demande et pour les besoins de la formation du conseiller du salarié, des autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de cette liste. Les dispositions des articles L. 451-1, L. 451-2, L. 451-4 et L. 451-5 sont applicables à ces autorisations.

#### Article L122-14-18

Comme pour les membres de comité d'entreprise et délégués syndicaux, et selon l'article L. 432-7 du présent code, le conseiller du salarié est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. En outre, le conseiller du salarié est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations représentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef



## Code du travail

d'entreprise ou son représentant. Toute violation de cette obligation peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14 par le préfet du département.

### *Section 3 Conséquences de la rupture du contrat*

#### Article L122-15

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

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

#### Article L122-16

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux salariés même s'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa 1er du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligations, ni quittance ni aucune autre convention donnant lieu au droit proportionnel.

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

#### Article L122-17

Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée.

La forclusion ne peut être opposée au travailleur:

- a) Si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature;
- b) Si le reçu ne porte pas mention, en caractère très apparents du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

### *Section 4 Règles particulières aux personnes intéressées par le service national, aux jeunes gens astreints aux obligations imposées par le service préparatoire et aux hommes rappelés au service national*

#### Article L122-18

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## Code du travail

### Article L122-20

Les dispositions des articles L. 122-18, L. 122-19 ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

### Article L122-20-1

Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour.

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

### Article L122-21

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

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

### Article L122-22

Alors même que, pour une autre cause légitime, le contrat serait dénoncé par l'une des parties, la durée de la période passée au service national est exclue des délais impartis pour la validité de la dénonciation, sauf toutefois dans le cas où le contrat de travail a pour objet une entreprise temporaire prenant fin pendant cette période.

### Article L122-23

En cas de violation des dispositions de la présente section, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts qui sont fixés par le juge, en sus de l'indemnité de licenciement.

### Article L122-24

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente section est nulle de plein droit.

### *Section 4-1 Règles particulières aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat*

### Article L122-24-1

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il doit avertir son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées; elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

### Article L122-24-2

## Code du travail

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

La suspension prend effet quinze jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié doit manifester son intention de reprendre son emploi en adressant à son employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Il retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat. Il bénéficie en outre, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, à moins que la durée de la suspension prévue au premier alinéa de cet article n'ait été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans. Il en est de même lorsque le salarié membre de l'une des assemblées visées au premier alinéa est élu dans l'autre. A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le salarié peut cependant solliciter son réembauchage dans les forme et délai prévus au troisième alinéa du présent article. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un décret fixera les conditions dans lesquelles les droits des salariés, notamment en matière de prévoyance et de retraite, leur seront conservés durant la durée du mandat.

### Article L122-24-3

Les dispositions de la présente section sont applicables aux agents non titulaires de l'Etat et aux personnels des collectivités locales, des établissements et entreprises publics, pour autant qu'ils ne bénéficient pas déjà de dispositions plus favorables.

### *Section 4-2 Règles particulières aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi*

#### Article L122-24-4

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

#### Article L122-24-5

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti qui exerce une activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité en raison des absences qui résultent de cet engagement ou de cette obligation.

## Code du travail

### Article L122-24-6

A l'issue d'une période d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité, le salarié retrouve son précédent emploi.

### Article L122-24-7

La résiliation du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité.

### Article L122-24-8

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

### Article L122-24-9

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le réserviste salarié désirant bénéficier de cette absence doit présenter sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Au-delà de cette durée, le réserviste est tenu de requérir l'accord de son employeur avec un préavis de deux mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre chargé des armées.

### Article L122-24-10

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve qui requiert son accord préalable doit être motivé et notifié à l'intéressé et à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de sa demande.

### Article L122-24-6

A l'issue d'une période d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité, le salarié retrouve son précédent emploi.

### Article L122-24-7

La résiliation du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité.

### Article L122-24-8

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

### Article L122-24-9

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le réserviste salarié désirant bénéficier de cette absence doit présenter sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Au-delà de cette durée, le réserviste est tenu de requérir l'accord de son employeur avec un préavis de deux mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous

## Code du travail

réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre chargé des armées.

### Article L122-24-10

Le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve qui requiert son accord préalable doit être motivé et notifié à l'intéressé et à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de sa demande.

## *Section 5 Protection de la maternité et éducation des enfants*

### Article L122-25

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse.

### Article L122-25-1

Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque la changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peut être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

### Article L122-25-2

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

## Code du travail

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

### Article L122-25-3

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

### Article L122-26

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

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

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale. Le père salarié bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2. La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra pas être inférieure à quatre semaines.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.



## Code du travail

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

### Article L122-26-1

Lors du décès de la mère au cours des périodes définies aux premier et quatrième alinéa de l'article L. 122-26, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée à l'article L. 122-25-2.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

### Article L122-26-2

La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté.

### Article L122-26-3

Toute disposition figurant dans une convention ou un accord collectif de travail et comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance est de plein droit applicable aux salariés en congé d'adoption.

### Article L122-27

La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L. 122-25-2 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26.

### Article L122-28

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

### Article L122-28-1

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

## Code du travail

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'alinéa ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

### Article L122-28-2

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage:

- 1° Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial;
- 2° Le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de dispositions du présent article.

### Article L122-28-3

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Article L122-28-5

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L. 123-1 à L. 123-8 du code de la famille et de l'aide sociale.

### Article L122-28-6

La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-1 est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

### Article L122-28-7

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant, visés à l'article L. 122-28-1, bénéficient, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une action de formation professionnelle.

## Code du travail

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier des dispositions de l'article L. 122-28-1. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant. Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du type de celles définies à l'article L. 900-2 au cours de la période pendant laquelle il bénéficie des dispositions de l'article L. 122-28-1. Dans ce cas, il n'est pas rémunéré et il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 962-4 pour les stagiaires de la formation professionnelle. Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1. Les salariés visés au présent article ne sont pas comptés dans les 2 p. 100 de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1 du code du travail.

### Article L122-28-8

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

### Article L122-28-9

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, d'un enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de six mois au plus; elle peut être prolongée une fois pour une durée de six mois au plus.

Le salarié doit informer l'employeur dans les formes prévues aux trois derniers alinéas de l'article L. 122-28-1 du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

A l'issue de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 122-28-2.

### Article L122-28-10

Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou l'une des collectivités territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte, que ce soit à partir d'un département métropolitain ou d'un autre département d'outre-mer ou de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux semaines avant son départ, du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale dans le cas où il interrompt son congé avant la date prévue.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

### Article L122-29

Toute convention contraire aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-31 est nulle de plein droit.

## Code du travail

### Article L122-30

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-7 peut donner lieu à l'attribution de dommages intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement. En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

### Article L122-31

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-10 et le régime des sanctions applicables à l'employeur qui a méconnu lesdites dispositions.

### Article L122-32

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

### *Section 5-1 Règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle*

#### Article L122-32-1

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

#### Article L122-32-2

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

#### Article L122-32-3

Les dispositions de l'article L. 122-32-1 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier alinéa dudit article, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

#### Article L122-32-4

A l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 122-32-1, le salarié, s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

## Code du travail

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

### Article L122-32-5

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 323-9.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

### Article L122-32-6

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au quatrième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 122-9 ou par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, s'il remplit les conditions fixées pour bénéficier de cet accord.

Toutefois, les indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur lors de la promulgation de la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

### Article L122-32-7

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 ou des premier et quatrième alinéas de l'article L. 122-32-5, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 122-32-6.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 122-32-5, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 122-14-4 pour le cas de non-observation de la procédure requise.

### Article L122-32-8

## Code du travail

Les indemnités prévues aux articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 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.

### Article L122-32-9

Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 122-32-5 et des articles L. 122-32-6 à L. 122-32-8 ne sont pas applicables lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée.

Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-32-5, au salarié titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

En cas de rupture du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 du premier alinéa de l'article L. 122-32-5 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

### Article L122-32-10

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur.

### Article L122-32-11

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les dispositions des articles L. 143-11-5 à L. 143-11-7 sont applicables au paiement des indemnités prévues aux articles L. 122-32-6, L. 122-32-7 et L. 122-32-9.

## *Section 5-2 Congé pour la création d'entreprise, congé sabbatique*

### *Sous-section 1 Dispositions spécifiques au congé pour la création d'entreprise*

#### Article L122-32-12

Le salarié a droit, dans les conditions fixées à la présente section, à un congé pour la création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise, au sens du 1° de l'article L. 351-22 (L. 351-24) du présent code.

La durée de ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, est fixée à un an. Elle peut être portée à deux ans dans les conditions fixées à l'article L. 122-32-14.

#### Article L122-32-13

Le droit au congé pour la création d'entreprise est ouvert au salarié qui, à la date du départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non.

#### Article L122-32-14

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie, ainsi que la durée envisagée de ce congé.

Il précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.



## Code du travail

Dans le cas où la durée du congé est portée à deux ans, le salarié en informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant le terme de la première année de congé.

### Article L122-32-15

L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée au premier alinéa de l'article L. 122-32-14.

### Article L122-32-16

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé, de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par celui-ci, à l'exception, toutefois, de celles relatives au délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Les salariés qui reprennent leur activité dans l'entreprise à l'issue du congé pour création d'entreprise bénéficient d'une réadaptation professionnelle en tant que de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Ils ne sont pas comptés dans les 2 p. 100 de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1 du présent code.

### *Sous-section 2 Dispositions spécifiques au congé sabbatique*

### Article L122-32-17

Le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

### Article L122-32-18

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins six mois au titre de l'article L. 930-1 du présent code.

### Article L122-32-19

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois à l'avance, de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

### Article L122-32-20

L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article L. 122-32-19. Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés au sens de l'article L. 412-5 du présent code.

### Article L122-32-21

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

## Code du travail

### *Sous-section 3 Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique*

#### Article L122-32-22

Dans les entreprises de deux cents salariés au sens de l'article L. 412-5 du présent code et plus, et sans préjudice des dispositions prévues aux articles précédents, le départ en congé peut être différé par l'employeur, de telle sorte que le pourcentage des salariés simultanément absents de l'entreprise au titre des congés pour la création d'entreprise et sabbatique ne dépasse pas 2 p. 100 de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

Dans les entreprises employant moins de deux cents salariés, le départ en congé peut être différé par l'employeur de telle sorte que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés ne dépasse pas 2 p. 100 du nombre total des jours de travail effectués dans les douze mois précédant le départ en congé.

Pour permettre le départ en congé d'un salarié, la période de douze mois visée à l'alinéa précédent est prolongée dans la limite de quarante-huit mois.

Le taux visé aux deux premiers alinéas du présent article est limité à 1,5 p. 100 lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

#### Article L122-32-23

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus. Sous la même sanction, ce refus est porté à la connaissance du salarié soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté, dans les quinze jours suivant la réception de cette lettre, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

#### Article L122-32-24

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 en application des articles L. 122-32-15 et L. 122-32-20 ou L. 122-32-22, soit de son refus motivé en application de l'article L. 122-32-23. A défaut de réponse de sa part dans un délai de trente jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue au premier alinéa de l'article L. 122-32-14 ou à l'article L. 122-32-19, son accord est réputé acquis.

#### Article L122-32-25

Les congés payés annuels dus au salarié en sus de vingt-quatre jours ouvrables sont, à sa demande, éventuellement reportés jusqu'au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique. Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

En cas de renonciation au congé pour la création d'entreprise ou au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions de l'article L. 223-1 et suivants. Ces congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation. Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre du premier alinéa du présent article est exclu.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article.

## Code du travail

Les indemnités compensatrices visées au présent article sont déterminées conformément aux dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13 du présent code.

Les dispositions des deuxième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent pas si l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

### Article L122-32-26

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-32-16 et L. 122-32-21 donne lieu à l'attribution de dommages-intérêts au salarié concerné, en sus de l'indemnité de licenciement.

### Article L122-32-27

Le chef d'entreprise communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé pour création d'entreprise et de congé sabbatique avec l'indication de la suite qui y a été donnée.

### Article L122-32-28

Pour l'application des articles L. 122-32-13 et L. 122-32-18, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe au sens de l'article L. 439-1 du présent code.

## *Section 6 Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire*

### *Sous-section 1 Règlement intérieur*

#### Article L122-33

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet, où sont employés habituellement au moins vingt salariés.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

#### Article L122-34

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement:

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions prévues à l'article L. 230-3; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L. 122-46 et L. 122-47 du présent code.

#### Article L122-35

Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives

## Code du travail

des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs moeurs, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

Le règlement intérieur est rédigé en français. Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

### Article L122-36

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité.

Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Les dispositions prévues aux alinéas précédents sont applicables en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

### Article L122-37

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 122-34, L. 122-35 et L. 122-39-1.

Cette décision, motivée, est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour les matières relevant de sa compétence.

Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause contraire aux articles L. 122-34, L. 122-35 et L. 122-39-1, une copie du jugement est adressée par le secrétariat-greffe à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel mentionnés au premier alinéa de l'article L. 122-36.

### Article L122-38

La décision de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire assimilé peut faire l'objet dans les deux mois d'un recours auprès du directeur régional du travail et de l'emploi ou, dans les branches d'activité relevant pour le contrôle de la réglementation du travail, de la compétence du ministre des transports et du ministre de l'agriculture, auprès du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans ces branches.

La décision du directeur régional du travail et de l'emploi, ou, dans les branches d'activité ne relevant pas de la compétence de ce directeur, celle du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans la branche considérée, est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour les matières relevant de sa compétence.

### Article L122-39

Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur; ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions de la présente sous-section.

## Code du travail

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité, aux secrétaires du comité d'entreprise et à l'inspection du travail.

### Article L122-39-1

Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français. Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

### *Sous-section 2 Protection des salariés et droit disciplinaire*

### Article L122-40

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

### Article L122-41

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

### Article L122-42

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.  
Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

### Article L122-43

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur doit fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui peuvent être fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement.

### Article L122-44

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

## Code du travail

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

### Article L122-45

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

### Article L122-46

Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

### Article L122-47

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46.

### Article L122-48

Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents.

## Chapitre 3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Article L123-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut:

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché;

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille;

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir les agissements définis à l'article L. 122-46, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.



## Code du travail

### Article L123-2

Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

### Article L123-3

Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.

### Article L123-3-1

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132-1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle;
- les conditions de travail et d'emploi.

### Article L123-4

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en oeuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan s'applique, sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

### Article L123-4-1

Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L. 123-3 et L. 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

### Article L123-5

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou

## Code du travail

par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

### Article L123-6

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Pour les actions qui naissent du dernier alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

### Article L123-7

Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-7 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

## Chapitre 4 Travail temporaire

### *Section 1 Règles générales*

#### Article L124-1

Est au sens du présent chapitre un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 125-3 toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite.

#### Article L124-2

Le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnés à l'article L. 124-1 que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission ", et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 124-2-1.

#### Article L124-2-1

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 que pour des tâches non durables dénommées " missions " au sens du présent chapitre, et dans les seuls cas suivants:

1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

#### Article L124-2-2

I. - La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 124-3.

## Code du travail

Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

II. - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

III. - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 124-2-1, il peut ne pas comporter un terme précis; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

### Article L124-2-3

En aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu:

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail;

2° Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction.

### Article L124-2-4

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée des missions fixées par le paragraphe II de l'article L. 124-2-2. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

### Article L124-2-5

Si les parties décident de se réserver la faculté d'aménager le terme de la mission dans les conditions prévues à l'article L. 124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2-6, elles doivent le préciser dans le contrat de mise à disposition ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement.

### Article L124-2-6

Dans le cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié.

En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'entreprise utilisatrice reprend son emploi.

### Article L124-2-7

Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, il ne peut être fait appel à un salarié d'une entreprise de travail temporaire pour le motif d'accroissement temporaire de

## Code du travail

l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

### Article L124-3

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Ce contrat établi pour chaque salarié doit:

1° Mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire; cette mention doit être assortie de justifications précises qui, notamment, dans les cas prévus au 1° de l'article L. 124-2-1, comportent le nom et la qualification du salarié remplacé ou du salarié à remplacer s'il est fait usage des dispositions de l'article L. 124-2-6.

2° Fixer le terme de la mission;

3° Comporter le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues à l'article L. 124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2-6;

4° Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et notamment si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire.

5° Mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et, le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.

6° Indiquer le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

## *Section 2 Règles spéciales en matière de relations de travail*

### Article L124-4

Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter:

1° La reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 124-3;

2° La qualification du salarié;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié y compris celles de l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation mentionnée à l'article L. 124-4-4;

4° La période d'essai éventuelle, dans les conditions prévues à l'article L. 124-4-1;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain; cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat mentionne que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

## Code du travail

Dans le cas où le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire doit vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession.

### Article L124-4-1

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou accord professionnel de branche étendu. A défaut, cette durée ne peut excéder deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat.

### Article L124-4-2

La rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle qui est définie au 5° de l'article L. 124-3.  
Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de l'ancienneté de celui-ci dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient.

### Article L124-4-3

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.  
Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié sont assimilées à une mission:

- 1° Les périodes de suspension de contrat de travail pour maternité et adoption prévues à l'article L. 122-26;
- 2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- 3° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

### Article L124-4-4

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.  
Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail; à défaut, le taux minimum de l'indemnité est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.  
Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.  
Elle n'est pas due:

- 1° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L. 124-2-1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit;
- 2° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21;
- 3° Si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

### Article L124-4-5

Lorsqu'un salarié lié par un contrat de travail temporaire est mis à la disposition d'une entreprise appartenant aux activités professionnelles définies à l'article L. 731-1, il a droit à une indemnisation en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'utilisateur, occupés sur le même chantier, en bénéficient.

## Code du travail

Cette indemnisation, calculée selon les modalités prévues au chapitre 1er du titre III du livre VII, doit être versée par l'entrepreneur de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

### Article L124-4-6

Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont, selon des modalités fixées par décret, à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. Sauf lorsque ce dernier relève du régime agricole, la médecine du travail est assurée par des services médicaux, faisant l'objet d'un agrément spécifique, qui devront être mis en place au plus tard le 1er mars 1983.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

### Article L124-4-7

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat mentionné à l'article L. 124-3.

### Article L124-4-8

La suspension du contrat de travail du salarié temporaire ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

### Article L124-5

L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture du contrat résulte d'une faute grave du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation mentionnée à l'article L. 124-4-4.

Toutefois, lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations visées aux alinéas précédents peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

La rupture du contrat de mise à disposition défini à l'article L. 124-3 ne constitue pas un cas de force majeure.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.



## Code du travail

### Article L124-6

Lorsque l'utilisateur embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

### Article L124-7

Si l'utilisateur continue de faire travailler après la fin de sa mission un salarié temporaire sans avoir conclu avec lui un nouveau contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission chez l'utilisateur. Elle est déduite de période d'essai éventuellement prévue.

Lorsqu'un utilisateur a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation caractérisée des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4, ce salarié peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

A l'expiration du contrat de mission d'un salarié intérimaire, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration renouvellement inclus. Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables, lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé. Il en est de même lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et au titre du 3° de l'article L. 124-2-1.

Elles ne sont pas non plus applicables en cas de rupture anticipée du fait du salarié, et en cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

### Article L124-7-1

Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code.

### Article L124-8

Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement:

Des salaires et de leurs accessoires;

Des indemnités résultant du présent chapitre;

Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales;

Le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions dans les conditions prévues à l'article L. 160 du code de la sécurité sociale.

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans son entreprise.

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Les conditions d'application de cet article, notamment celles relatives à la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, à la mise en jeu de la garantie financière, à la subrogation des organismes

## Code du travail

assurant cette garantie dans les droits et actions des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales ainsi qu'à la substitution de l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L124-8-1

La garantie financière visée à l'article L. 124-8 ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

### Article L124-8-2

La garantie financière visée à l'article L. 124-8 est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée. Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

### Article L124-9

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

## *Section 3 Règles de contrôle*

### Article L124-10

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 124-8.

Une déclaration préalable est également exigée dans le cas où un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur du décret prévu au dernier alinéa du présent article sont tenus aux mêmes déclarations.

La déclaration à l'autorité administrative doit mentionner les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition d'utilisateurs.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités est tenue d'en faire déclaration à l'autorité administrative.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu desdites déclarations; il fixe leurs modalités et détermine le délai de leur présentation à l'autorité administrative.

### Article L124-11

Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2, le relevé des contrats de travail défini à l'article L. 124-4 qu'ils ont conclus avec leurs salariés.

Les informations fournies en application du premier alinéa ci-dessus sont communiquées par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

Un décret en Conseil d'Etat précise la nature des informations se rapportant aux contrats que doit comprendre le relevé, la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

### Article L124-13

Les fonctionnaires et agents du contrôle de l'application du droit du travail, des lois sociales en agriculture et du droit de la sécurité sociale et notamment les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale, ainsi que les officiers de police judiciaire sont habilités à constater les infractions aux dispositions du présent chapitre et des textes pris pour leur application.

Ils peuvent se faire présenter les contrats prévus aux articles L. 124-3, L. 124-4 ci-dessus.

## Code du travail

Les dispositions de l'article L. 148 du code de la sécurité sociale sont applicables aux utilisateurs.

### Article L124-13-1

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L. 124-10 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 124-8 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le président du tribunal de grande instance, saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci ait adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse, peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 122-14-4 ou L. 122-14-6.

### *Section 4 Dispositions diverses*

#### Article L124-14

Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

#### Article L124-15

Pour l'application aux salariés liés par un contrat de travail temporaire des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, cette ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à l'entrepreneur de travail temporaire par les contrats définis à l'article L. 124-4.

#### Article L124-16

Pour l'application des dispositions de l'article L. 931-3 et L. 931-4 l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

#### Article L124-17

Pour l'application des dispositions de l'article L. 931-29 (IV, 1.), la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non-permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

#### Article L124-18

Pour l'application des dispositions de l'article L. 950-1, l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

#### Article L124-19

Les règles spéciales au travail temporaire et relatives à la représentation du personnel et à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent aux articles correspondant du livre IV du présent code.

#### Article L124-20

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

## Code du travail

### Article L124-21

Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmée par l'article L. 124-1 du présent code, sont assimilées à des missions au sens du chapitre IV du titre II du livre Ier du présent code, les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire, en stage de formation, que ceux-ci soient effectués à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou des actions de formations qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

## Chapitre 5 Marchandage

### Article L125-1

Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou "marchandage", est interdite.

Les associations d'ouvriers qui n'ont pas pour objet l'exploitation des ouvriers les uns par les autres ne sont pas considérées comme marchandage.

### Article L125-2

Lorsqu'un chef d'entreprise industriel ou commercial passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'oeuvre nécessaire et que cet entrepreneur n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, le chef d'entreprise encourt dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire les responsabilités ci-après indiquées:

1. Si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement ou dans les dépendances de celui-ci, le chef d'entreprise, en cas de défaillance de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations résultant de la législation sur les assurances sociales, sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et sur les prestations familiales;

2. S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que ceux du chef d'entreprise ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le chef d'entreprise qui se trouve désigné par l'affiche ou sur le bulletin à souche respectivement prévus aux articles R. 125-1 et R. 721-2 est, en cas de défaillance de l'entrepreneur, substitué à ce dernier pour le paiement des salaires et congés payés ainsi que pour le versement de la cotisation des prestations familiales et de la double cotisation des assurances sociales.

Dans le cas ci-dessus cités le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocation familiales et, éventuellement, la caisse de congés payés peuvent engager, en cas de défaillance de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail a été effectué.

### Article L125-3

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L. 152-3 dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du livre Ier, titre II, chapitre IV du présent code relatives au travail temporaire.

Les articles L. 124-4-6, L. 124-4-7, L. 124-9, L. 124-12, L. 124-14, L. 341-3, le quatrième alinéa de l'article L. 422-1, ainsi que les articles 23 à 27 de la loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire sont applicables aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif.

### Article L125-3-1

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de

## Code du travail

quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

### Article L125-3-2

Les agents de contrôle visés aux articles L. 611-1 et L. 611-15 sont habilités à se communiquer réciproquement tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le marchandage et le prêt illicite de main-d'oeuvre.

Dans le cadre de cette mission, ils peuvent se faire présenter les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations de marchandage et de prêt illicite de main-d'oeuvre.

### Article L125-4

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 1144, alinéas 1° à 7°, 9° et 10°, du code rural.

## Chapitre 6 Cautionnements

### Article L126-1

Tout commerçant ou industriel qui, à titre de cautionnement, se fait remettre des sommes d'argent en espèces par ses salariés, doit en verser le montant, au nom du salarié, sur un livret spécial de la caisse nationale d'épargne ou d'une caisse d'épargne ordinaire, si la somme n'est pas supérieure au maximum fixé pour les dépôts dans les caisses d'épargne par des dispositions en vigueur au jour de la remise du cautionnement.

Si la somme est supérieure à ce maximum, le cautionnement doit être déposé par l'employeur à la caisse des dépôts et consignations.

### Article L126-2

Lorsque le cautionnement est constitué par des titres, ceux-ci doivent être déposés à la caisse des dépôts et consignations par l'employeur, quel que soit le montant du cautionnement.

Les titres constituant le cautionnement doivent être admis en garantie de prêt par la Banque de France et ne doivent pas avoir été émis par l'employeur pour former le capital social de son entreprise, ni à titre d'actions, ni à titre d'obligations.

### Article L126-3

L'affectation du livret de caisse d'épargne au cautionnement prévu par l'article L. 126-1 entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier.

### Article L126-4

Toute saisie-arrêt formée soit sur un livret de cautionnement entre les mains de l'administration de la caisse d'épargne, soit entre les mains du directeur général de la caisse des dépôts et consignations sur les sommes ou titres mis en cautionnement, est nulle de plein droit.

## Chapitre 7 Groupements d'employeurs

### Article L127-1

Des groupements de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.

Ces groupements ne peuvent effectuer que des opérations à but non lucratif. Ils sont constitués sous la forme d'associations déclarées de la loi du 1er juillet 1901: dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ils sont constitués sous la forme d'associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales.

## Code du travail

Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, l'inspection du travail en est informée. La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements. Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes enregistrées soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises, appartenir à un groupement différent.

Les employeurs occupant plus de trois cents salariés, ce seuil étant calculé conformément aux dispositions de l'article L. 421-2, ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre.

Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs sont tenus d'informer les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs.

L'activité du groupement s'exerce sous réserve des dispositions législatives relatives à l'exercice illégal de certaines professions.

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

### Article L127-2

Les contrats de travail conclus par le groupement sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

Les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué.

### Article L127-3

L'utilisateur, pour chaque salarié mis à sa disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du groupement. lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

### Article L127-4

Les salariés du groupement ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

### Article L127-5

Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, et en particulier de celles de l'article L. 127-1 à l'exception des règles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés mis à leur disposition au cours de l'exercice.

### Article L127-6

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés du groupement sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer; le salarié peut toujours intervenir dans l'instance.



## Code du travail

### Article L127-7

Des personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent également constituer un groupement au sens de l'article L. 127-1 à la condition de déterminer la convention collective applicable audit groupement.

Le groupement ainsi constitué ne peut exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité compétente de l'Etat. Cette autorité peut s'opposer à l'exercice de cette activité dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### Article L127-8

Des personnes physiques ou morales ayant un établissement implanté dans un ou plusieurs départements limitrophes à l'intérieur d'une zone éligible à la prime d'aménagement du territoire ou aux programmes d'aménagement concerté des territoires ruraux des contrats de plan ou à l'intérieur d'une zone urbaine sensible mentionnée au premier alinéa du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire peuvent constituer entre elles un groupement local d'employeurs.

Le groupement local a pour but de mettre à la disposition de ses membres, dans la zone ainsi définie, des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail, le prêt de main-d'oeuvre donnant lieu au remboursement des charges et des frais exposés. Le groupement local ne peut fournir de main-d'oeuvre à l'un de ses membres dans un but lucratif.

Le groupement local est constitué dans les formes prévues au deuxième alinéa de l'article L. 127-1. Les dispositions des troisième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article L. 127-1 et les articles L. 127-2 à L. 127-7 lui sont applicables.

### Article L127-9

Lorsqu'un groupement d'employeurs a pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles, les contrats de travail conclus par ce groupement peuvent, nonobstant l'article L. 127-2, ne pas mentionner la liste des utilisateurs potentiels et ne préciser que la zone géographique d'exécution du contrat qui doit prévoir des déplacements limités.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail est informé de la composition de ce groupement d'employeurs et lui accorde un agrément.

## Chapitre 9 Services aux personnes

### Article L129-1

I. - Les associations dont les activités concernent exclusivement les services rendus aux personnes physiques à leur domicile doivent être agréées par l'Etat lorsqu'elles poursuivent au moins l'un des deux objets suivants:

1° Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs;

2° L'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques. Elles peuvent également recevoir un agrément lorsqu'elles assurent la fourniture de prestations de services aux personnes physiques.

Cet agrément ne peut être délivré qu'aux associations sans but lucratif, dont les activités concernent les tâches ménagères ou familiales, et, obligatoirement, soit la garde des enfants, soit l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile.

Dans le cas prévu au 1° ci-dessus, les associations peuvent demander aux employeurs une contribution représentative de leurs frais de gestion. Les dispositions de l'article L. 311-1 ne leur sont pas applicables.

Dans le cas prévu au 2° ci-dessus, l'activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 125-1 et L. 125-3.

Dans le cas prévu au 2° ci-dessus, et lorsque les associations assurent la fourniture de prestations de services à des personnes physiques, les dispositions de l'article L. 322-4-7 ne sont pas applicables.

II. - Les entreprises dont les activités concernent exclusivement les tâches ménagères ou familiales doivent également être agréées par l'Etat lorsqu'elles souhaitent que la fourniture de leurs services au

## Code du travail

domicile des personnes physiques ouvre droit au bénéfice de la réduction d'impôt prévue à l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

Le mode de paiement de ces prestations de services doit permettre l'identification du payeur et du destinataire.

III. - Un décret détermine les modalités et conditions de délivrance des agréments prévus au présent article, et notamment les conditions particulières auxquelles sont soumis les agréments des associations et des entreprises dont l'activité concerne la garde d'enfants ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles les associations intermédiaires, agréées à la date de l'entrée en vigueur de la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers, poursuivent leur activité, pour des emplois qui, en raison de leur nature, n'exigent pas un diplôme ou un agrément, jusqu'au 31 décembre 1999.

### Article L129-2

Un chèque-service peut être utilisé par les particuliers pour assurer la rémunération des salariés occupant des emplois de services mentionnés à l'article L. 129-1 et pour la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales.

Le chèque-service ne peut être utilisé pour la rémunération des personnels qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur, et pour le compte de celui-ci.

Le chèque-service ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 143-3.

Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque-service sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou l'autre par les articles L. 122-3-1 et L. 212-4-3 du présent code ou par les articles 1031 et 1061 du code rural.

Pour les emplois dont la durée dépasse celles définies ci-dessus, un contrat de travail doit être établi par écrit.

La rémunération portée sur le chèque inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.

Les chèques-service sont émis et délivrés par les établissements de crédit, ou par les institutions ou services énumérés à l'article 8 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, qui ont passé convention avec l'Etat.

Les mentions figurant sur le chèque-service ainsi que ses modalités d'utilisation sont fixées par décret.

### Article L129-3

Lorsque l'emploi de salariés par des particuliers pour des services visés à l'article L. 129-1 à leur domicile, ou la prestation de tels services par une association ou une entreprise mentionnées au même article, fait l'objet d'une aide financière du comité d'entreprise, ou de l'entreprise en l'absence de comité d'entreprise, en faveur des salariés de celle-ci, les sommes ainsi versées, à l'exception de celles allouées aux gérants salariés et aux mandataires sociaux, n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et pour l'application de la législation du travail et sont exonérées de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au a du 5 de l'article 158 du même code. Elles ne sont pas déduites du montant des dépenses à retenir pour l'assiette de la réduction d'impôt mentionnée à l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, l'exonération de cotisations sociales prévue à l'alinéa précédent n'est pas compensée par le budget de l'Etat.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment le montant maximum de l'aide ouvrant droit à l'exonération ci-dessus ainsi que les modalités de justification de la destination de cette aide.

# Code du travail

## Titre 3 Conventions et accords collectifs de travail

### Chapitre 1 Champ d'application

#### Article L131-1

Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.

#### Article L131-2

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux professions industrielles et commerciales, aux professions agricoles qui utilisent les services des salariés définis par l'article 1144 (1° au 7°, 9 et 10°) du code rural, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux employés de maison, aux concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, aux travailleurs à domicile, aux assistantes maternelles, au personnel des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissements publics et des associations ou de tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet.

Elles s'appliquent aux entreprises publiques, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial dans les conditions définies au chapitre IV du présent titre.

Elles s'appliquent également aux ateliers protégés et aux centres de distribution du travail à domicile.

#### Article L131-3

En ce qui concerne les professions agricoles, les attributions conférées par les dispositions du présent titre au ministre chargé du travail sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'agriculture.

### Chapitre 2 Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail

#### Article L132-1

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article L. 131-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.

#### *Section 1 Dispositions communes*

#### Article L132-2

La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre:

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords collectifs, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.

#### Article L132-2-1

Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent être rédigés en français. Toute disposition rédigée en langue étrangère

Dispositions déclarées non

## Code du travail

conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994 est inopposable au salarié à qui elle ferait grief.

### Article L132-3

Les représentants des organisations mentionnées à l'article précédent peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu:

- 1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation;
- 2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation;
- 3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement pour tous les adhérents de cette organisation.

Les groupements d'employeurs déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

### Article L132-4

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

### Article L132-5

Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer.

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions des alinéas ci-dessus.

### Article L132-6

La convention ou l'accord collectif de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

### Article L132-7

La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du présent code sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par les I à III du présent article, l'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif, signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés visées à l'alinéa précédent, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du présent code, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

I. - Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées aux II et III ci-après sont, à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent.

II. - Une ou des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord

## Code du travail

d'entreprise ou d'établissement, s'opposer dans un délai de huit jours à compter de la signature de cet avenant, à l'entrée en vigueur de ce texte, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

III. - Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa signature. L'opposition d'une organisation syndicale adhérente à la convention de branche ou à l'accord professionnel ou interprofessionnel n'est prise en compte que si cette adhésion est antérieure à la date d'ouverture de la négociation de l'avenant portant révision.

L'opposition ne peut produire effet que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales ainsi définies.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables qu'à défaut de stipulations différentes concernant la révision des conventions et accords conclus par l'ensemble des organisations représentatives liées par ces conventions et accords.

IV. - L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. Les avenants visés aux II et III du présent article ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition.

### Article L132-8

La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. Ils prévoient les conditions dans lesquelles ils peuvent être dénoncés, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois.

La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-14, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au troisième alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux troisième et sixième alinéas du

## Code du travail

présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.

### Article L132-9

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du présent titre ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 132-16 ou L. 132-25, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10, à la diligence de son ou de ses auteurs.

### Article L132-10

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et, pour ce qui concerne les professions agricoles, auprès des services du ministre chargé de l'agriculture.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Pour les conventions et accords collectifs visés à l'article L. 132-26, le dépôt ne peut intervenir qu'après un délai de huit jours à dater de leur conclusion.

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

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

## *Section 2 Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels*

### Article L132-11

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels et interprofessionnels peut être national, régional ou local.

Lorsqu'un accord professionnel a le même champ d'application territorial et professionnel qu'une convention de branche, il s'incorpore à ladite convention, dont il constitue un avenant ou une annexe.

### Article L132-12

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.



## Code du travail

### Article L132-13

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

S'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu, les parties adaptent celles des clauses de leur convention ou accord antérieur qui seraient moins favorables aux salariés.

### Article L132-14

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, en ce qui concerne un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ledit champ d'application est modifié en conséquence.

### Article L132-15

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du texte au sens de l'article L. 132-2, ou lorsqu'une organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application du texte, adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel dans les conditions prévues à l'article L. 132-9, ladite organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires. Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

### Article L132-16

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2, d'autre part, les parties signataires de ladite convention ou dudit accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

### Article L132-17

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels doivent comporter des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent.

Ils doivent instituer des commissions paritaires d'interprétation.

## *Section 3 Conventions et accords collectifs d'entreprise*

### Article L132-18

La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise.

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

### Article L132-19

La convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2.

## Code du travail

Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

### Article L132-20

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. A défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale.

### Article L132-21

Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux des organisations représentatives dans ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations.

### Article L132-22

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 132-27, L. 132-28, L. 932-2 et L. 932-4 ci-après, l'objet et la périodicité des négociations sont fixés par accord entre les parties visées à l'article L. 132-19, ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement.

### Article L132-23

La convention ou les accords d'entreprise ou d'établissements peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. La convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

Dans le cas où des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels viennent à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou accords négociés conformément à la présente section, les dispositions de ces conventions ou accords sont adaptées en conséquence.

### Article L132-24

Les clauses salariales des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise, à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions ou accords précités pour les salariés concernés et que les salaires minima hiérarchiques soient respectés.

### Article L132-25

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations visées à l'article L. 132-19, après négociation à ce sujet.

### Article L132-26

Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent, soit, conformément à

## Code du travail

l'article L. 132-24, à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits dans ledit collège.

L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires. Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits.

### *Sous-section 2 Négociation annuelle obligatoire*

#### **Article L132-27**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les entreprises visées à l'alinéa précédent, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements

#### **Article L132-28**

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle.

Lors de la première réunion sont précisés :

- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées à l'article L. 132-27 et la date de cette remise ; ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations ;
- le lieu et le calendrier des réunions.

#### **Article L132-29**

Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10.

## **Code du travail**

### ***Section 4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés***

#### **Article L132-30**

Des accords conclus dans les conditions prévues par l'article L. 132-2 peuvent regrouper au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de onze salariés, ainsi que celles occupant moins de cinquante salariés.

Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel des entreprises visées au premier alinéa du présent article et du personnel des entreprises visées au cinquième alinéa de l'article L. 421-1. Ils doivent alors déterminer si les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives ou élus par les salariés desdites entreprises dans des conditions prévues à l'article L. 423-14. Ces représentants exercent au moins les missions définies au premier alinéa de l'article L. 422-1. Ces accords doivent comporter les dispositions relatives aux crédits d'heures des représentants du personnel ainsi que celles relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés représentants du personnel ou membres des commissions paritaires.

En cas de licenciement, la procédure prévue aux articles L. 425-1 à L. 425-3 sera applicable aux représentants du personnel mentionnés à l'alinéa précédent et, si les accords le prévoient, aux salariés membres des commissions paritaires mentionnés au second alinéa du présent article.

Le bilan annuel prévu à l'article L. 136-2 rend compte de la mise en oeuvre des dispositions du présent article.

## **Chapitre 3 Conventions et accords susceptibles d'être étendus et procédures d'extension et d'élargissement**

### ***Section 1 Conventions et accords susceptibles d'être étendus***

#### **Article L133-1**

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

A la demande de l'une des organisations susvisées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte, composée comme il est dit à l'alinéa précédent, et présidée par son représentant. Il doit convoquer cette commission lorsque deux des organisations susmentionnées en font la demande.

#### **Article L133-2**

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

- les effectifs;
- l'indépendance;
- les cotisations;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat;
- l'attitude patriotique pendant l'occupation.

#### **Article L133-3**

## Code du travail

S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'une organisation autre que celles affiliées à l'une des organisations représentatives au plan national, le ministre chargé du travail diligente une enquête. L'organisation en cause est tenue de fournir les éléments d'appréciation dont elle dispose.

### Article L133-4

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le ministre chargé du travail peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

### Article L133-5

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

- 1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- 2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;
- 3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;
- 4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :
  - a) Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification,
  - b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,
  - c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,
  - d) Les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" et les procédures du règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;
- 5° Les congés payés ;
- 6° Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;
- 7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;
- 8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement, de l'apprentissage de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées.
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.
- 10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;
- 11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;
- 12° En tant que de besoin dans la branche :
  - a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes,
  - b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,
  - c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,
  - d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,
  - e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;
  - f) Les conditions dans lesquelles le ou les salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, bénéficient d'une rémunération supplémentaire.
- 13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

## Code du travail

14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie.

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes,

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,

e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

f) Les conditions dans lesquelles le ou les salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, bénéficient d'une rémunération supplémentaire.

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie.

### Article L133-6

A défaut de convention au plan national, les dispositions de l'article précédent sont applicables aux conventions de branche, conclues à d'autres niveaux territoriaux, pour qu'elles puissent être étendues, sous réserve, le cas échéant, des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

### Article L133-7

La convention de branche susceptible d'extension peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant:

1° Les conditions particulières de travail:

a) Heures supplémentaires,

b) Travaux par roulement,

c) Travaux de nuit,

d) Travaux du dimanche,

e) Travaux des jours fériés;

2° Les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres;

3° Les primes d'ancienneté et d'assiduité;

4° Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement;

5° Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale;

6° Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention;

7° Les conditions d'exercice des responsabilités mutualistes.

## *Section 2 Procédures d'extension et d'élargissement*

### Article L133-8

A la demande d'une des organisations visées à l'article L. 133-1 ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la section précédente, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite



## Code du travail

convention ou dudit accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-1.

Saisi de la demande mentionnée à l'alinéa précédent, le ministre chargé du travail doit, obligatoirement et sans délai, engager la procédure d'extension.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ou ledit accord.

Toutefois, le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur et celles qui, pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les clauses qui sont incomplètes au regard desdits textes.

### Article L133-9

Le ministre chargé du travail peut, de même, conformément aux règles fixées à l'article précédent, rendre obligatoires par arrêté les avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu.

L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

### Article L133-10

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré dont les modalités sont définies par voie réglementaire après consultation de la commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives départementales étendues peuvent être étendus par arrêtés des commissaires de la République.

### Article L133-11

Quand l'avis motivé favorable de la commission nationale de la négociation collective a été émis sans opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre chargé du travail peut, conformément aux règles fixées aux articles ci-dessus, étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes:

- 1° Lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées;
- 2° Lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 133-5;
- 3° Lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.

En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission; cette décision doit être motivée.

### Article L133-12

En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la commission nationale de la négociation collective:

- 1° Rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit

## Code du travail

présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue;

2° Rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés;

3° Rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu;

4° Lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par ledit élargissement.

### Article L133-13

Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins, ou qu'à défaut de convention des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article précédent et donner lieu à l'application de la procédure prévue audit article.

### Article L133-14

L'arrêté d'extension ou d'élargissement est précédé de la publication au Journal officiel d'un avis relatif à l'extension ou à l'élargissement envisagé, invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

L'arrêté est publié au Journal officiel. Les dispositions étendues font elles-mêmes l'objet d'une publication dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Sont également fixées par voie réglementaire les modalités de la publicité à laquelle est soumise la procédure d'extension et d'élargissement applicable aux avenants salariaux aux conventions collectives départementales intéressant les professions agricoles.

### Article L133-15

L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord susvisé cesse d'avoir effet.

L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par ladite convention ou ledit accord; l'arrêté d'extension de la convention ou de l'accord susmentionné emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

### Article L133-16

Dans les formes prévues par la présente section, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative:

- abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention ou d'un accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les textes en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré;
- abroger l'arrêté d'élargissement d'une convention ou d'un accord, pour tout ou partie du champ professionnel ou territorial visé par cet arrêté.

### Article L133-17

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables:

- aux accords prévus à l'article L. 352-1 du présent code;

## Code du travail

- aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou accord collectif et qui tendent, en application de l'article L. 442-5 du présent code, à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article.

### **Chapitre 4 Conventions et accords collectifs de travail dans les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial**

#### **Article L134-1**

Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut législatif ou réglementaire particulier, par des conventions et accords collectifs de travail conclus conformément aux dispositions du présent titre.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux entreprises privées, lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut législatif ou réglementaire que celles d'entreprises ou d'établissements publics.

Dans les entreprises privées, les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

#### **Article L134-2**

Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement pris en application du chapitre précédent, leurs dispositions sont applicables à ceux des entreprises et établissements mentionnés à l'article précédent qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application visé par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut législatif ou réglementaire particulier.

### **Chapitre 5 Application des conventions et accords collectifs de travail**

#### **Article L135-1**

Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement conformément aux dispositions du chapitre III du présent titre, les conventions et accords collectifs de travail obligent tous ceux qui les ont signés, ou qui sont membres des organisations ou groupements signataires.

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions prévues à l'article L. 132-9 soient réunies.

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord collectif demeure lié par ces textes.

#### **Article L135-2**

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables.

#### **Article L135-3**

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord collectif de travail, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

## Code du travail

### Article L135-4

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord collectif de travail, peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord collectif de travail est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou groupement, toute organisation ou groupement ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

### Article L135-5

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention ou un accord collectif de travail, peuvent en leur nom propre intenter contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts.

### Article L135-6

Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

### Article L135-7

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

En outre, ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

### Article L135-8

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise; à défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

En outre, lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'alinéa ci-dessus.

## Chapitre 6 Commission nationale de la négociation collective

### Article L136-1

La commission nationale de la négociation collective comprend:

- le ministre chargé du travail ou son représentant, président;
- le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant;
- le ministre chargé de l'économie ou son représentant;
- le président de la section sociale du Conseil d'Etat;
- en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national, d'une part, et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, dont les représentants des agriculteurs et des artisans, et des entreprises publiques, d'autre part.

## Code du travail

### Article L136-2

La commission nationale de la négociation collective est chargée:

- 1° De faire, au ministre chargé du travail, toutes propositions de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches;
- 2° D'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective;
- 3° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement;
- 4° De donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif;
- 5° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les conditions prévues par les articles L. 141-4 et L. 141-7;
- 6° De suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques;
- 7° D'examiner le bilan annuel de la négociation collective;
- 8° De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe "à travail égal, salaire égal" et du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition utile pour promouvoir dans les faits et dans les textes cette égalité.

### Article L136-3

Les missions dévolues à la commission nationale de la négociation collective peuvent être exercées par deux sous-commissions constituées en son sein:

- la sous-commission des conventions et accords, en ce qui concerne les 1°, 2°, 3° et 4° de l'article précédent. Lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles, la sous-commission est réunie en formation spécifique;
- la sous-commission des salaires en ce qui concerne, d'une part, le 6° de l'article précédent et le 8° du même article pour la partie salariale, d'autre part, l'avis prévu à l'article L. 141-7.

Un représentant des intérêts familiaux assiste aux travaux de la sous-commission des salaires en qualité d'expert.

La commission nationale de la négociation collective est assistée d'un secrétariat général.

### Article L136-4

La commission nationale de la négociation collective et ses sous-commissions peuvent créer, en leur sein, des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire éventuellement appel à des experts qualifiés.

## Chapitre 7 Dispositions finales

### Article L137-1

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent titre, notamment en ce qui concerne les articles L. 132-10, L. 132-21, L. 133-10, L. 133-14, L. 135-7, L. 136-1 et L. 136-3.

## Titre 4 Salaire

### Article L140-1

## Code du travail

Les dispositions des chapitres I à VIII du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit.

### **Chapitre préliminaire Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

#### **Article L140-2**

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

Par rémunération au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

#### **Article L140-3**

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

#### **Article L140-4**

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

#### **Article L140-5**

Les dispositions des articles L. 140-2, à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

#### **Article L140-6**

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.

#### **Article L140-7**



## Code du travail

Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte des articles L. 140-2 à L. 140-6 et celui du présent article sont affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

### Article L140-8

En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

### Article L140-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 140-2 à L. 140-7.

## Chapitre 1 Salaire minimum de croissance

### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article L141-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés relevant des professions ou activités définies aux articles L. 131-1 et L. 134-1, premier alinéa.

#### Article L141-2

Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.

#### Article L141-3

La garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation institué comme référence par décret en conseil des ministres après avis de la commission nationale de la négociation collective.

Lorsque cet indice atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 p. 100 par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

#### Article L141-4

Afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une participation au développement économique de la nation, le salaire minimum de croissance est fixé, indépendamment de l'application de l'article L. 141-3, chaque année avec effet du 1er juillet, dans les conditions ci-après:

La commission nationale de la négociation collective reçoit en temps utile, du gouvernement, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales.

Elle délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au Gouvernement un avis motivé accompagné d'un rapport relatant, s'il y a lieu, la position de la majorité et celle de la ou des minorités.

Le Gouvernement ayant pris connaissance de ces documents fixe par décret en conseil des ministres le nouveau taux du salaire minimum de croissance.

#### Article L141-5

## Code du travail

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. L'indice de référence peut être modifié par décret en conseil des ministres après avis de la commission nationale de la négociation collective.

### Article L141-6

Les relèvements annuels successifs devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du salaire minimum de croissance et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus. A cette fin, une procédure d'examen et une programmation seront élaborées et mises en oeuvre dans le cadre du plan pluri-annuel de développement économique et social.

### Article L141-7

En cours d'année, un décret en conseil des ministres, pris après avis de la commission nationale de la négociation collective, peut porter le salaire minimum de croissance à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 141-3.

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en vertu de l'alinéa ci-dessus depuis le 1er juillet de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 141-5.

### Article L141-8

Dans toutes les dispositions législatives ou réglementaires qui comportent une référence au SMIG, ce dernier est remplacé à partir de l'entrée en vigueur de la loi n 70-7 du 2 janvier 1970 par un minimum garanti qui est déterminé par application des dispositions de l'article L. 141-3 sous réserve des dispositions prévues aux articles 4 et 5 de ladite loi.

Ce minimum garanti peut être porté, par décret en conseil des ministres, à un niveau supérieur à celui résultant de l'application de l'alinéa précédent.

### Article L141-9

Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

## *Section 2 Rémunération mensuelle minimale*

### Article L141-10

Tout salarié entrant dans le champ d'application du chapitre 1er du titre III du livre 1er du présent code et lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire du travail, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé par l'article suivant.

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux travailleurs temporaires régis par le chapitre IV du titre II du présent livre.

### Article L141-11

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance tel qu'il est fixé en application des articles L. 141-2 à L. 141-9 et L. 814-1 à L. 814-4, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré, sans pouvoir excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance.

La rémunération mensuelle minimale prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le travailleur a effectué un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants:

- Suspension du contrat de travail notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident ou de maternité;

## Code du travail

- Effet direct d'une cessation collective du travail.

Cette rémunération mensuelle minimale est également réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré ou lorsque, par application des dispositions de l'article L. 323-25, un travailleur handicapé perçoit une rémunération horaire inférieure au salaire minimum de croissance.

### Article L141-12

Lorsque par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale pour des causes autres que celles qui sont énumérées au deuxième alinéa de l'article L. 141-11 un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'allocations légales ou conventionnelles pour privation partielle d'emploi, une somme totale inférieure à la rémunération minimale définie à l'article L. 141-11, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Pour l'application de la présente section, sont assimilées aux allocations légales ou conventionnelles pour privation partielle d'emploi les indemnités pour intempéries prévues au chapitre Ier du titre III du livre VII.

### Article L141-13

Les dispositions fiscales et sociales relatives aux allocations et contributions prévues au chapitre Ier du titre V du livre III du présent code sont applicables à l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 141-12.

### Article L141-14

L'allocation complémentaire est à la charge de l'employeur. L'Etat rembourse à l'employeur une fraction de cette allocation.

Le montant cumulé de ce remboursement et de l'aide publique aux travailleurs partiellement privés d'emploi prévue à l'article L. 351-9 du présent code ne peut excéder la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle minimale définie à l'article L. 141-11 et le salaire net perçu par un travailleur et correspondant au nombre d'heures pendant lesquelles celui-ci a effectivement travaillé au cours du mois considéré.

### Article L141-15

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre et les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, chacun dans le domaine de ses compétences respectives et concurremment avec les officiers de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions de la présente section.

### Article L141-16

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités d'applications de la présente section et notamment:

1. Les conditions, les modalités et les délais de remboursement par l'Etat de la part lui incombant dans l'allocation complémentaire;
2. En tant que de besoin, les modalités particulières applicables aux travailleurs de l'agriculture, aux travailleurs du bâtiment et des travaux publics, aux marins professionnels, aux dockers professionnels, aux travailleurs des départements d'outre-mer, aux travailleurs à domicile ou intermittents, aux travailleurs handicapés, ainsi qu'aux travailleurs saisonniers pendant la période normale de leur activité. Ces décrets peuvent, si nécessaire, prévoir le calcul de la rémunération minimale sur une période autre que mensuelle.

### Article L141-17

Le gouvernement présentera chaque année, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur l'application de la présente section indiquant notamment le nombre de salariés bénéficiaires de l'allocation complémentaire établie par l'article L. 141-12, le coût du versement de cette allocation pour l'année écoulée, le nombre de bénéficiaires des allocations publiques de chômage total et des allocations publiques de chômage partiel et les mesures prises en application de l'article L. 141-16.

## Code du travail

### Chapitre 2 Heures supplémentaires, Prime de transport, Conversion de certains avantages en nature

#### Article L142-1

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont fixées par les dispositions du livre II relatives à la durée du travail.

#### Article L142-2

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises industrielles et commerciales, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux syndicats, aux sociétés civiles et associations de quelque nature que ce soit ainsi qu'aux organismes à statut légal spécial. Elles sont également applicables aux personnels des chemins de fer, des exploitations minières et des entreprises électriques et gazières.

#### Article L142-5

Lorsqu'une convention collective ou un contrat individuel de travail conclu avant l'entrée en application de l'ordonnance n. 60-1255 du 29 novembre 1960, est encore en vigueur dans une entreprise industrielle ou commerciale et prévoit l'attribution au titre d'avantage en nature de boissons alcooliques aux salariés, ceux-ci ont la faculté de demander la conversion en espèces desdits avantages.

### Chapitre 3 Paiement du salaire

#### *Section 1 Mode de paiement du salaire*

#### Article L143-1

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité. Toutefois, en dessous d'un montant mensuel fixé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel fixé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal.

#### Article L143-2

Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention ou d'un accord de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois; en l'absence de convention ou d'accord de la nature susmentionnée, les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré; mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage; en cas de convention ou d'accord de mensualisation, l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque mois et être intégralement payé dans le mois qui suit la livraison de l'ouvrage.

Est une convention ou un accord de mensualisation au sens du présent article une convention ou un accord collectif prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages apportés auparavant aux salariés payés mensuellement.

Les conventions ou accords collectifs de mensualisation doivent comporter une clause délimitant les conditions du versement éventuel d'acomptes aux ouvriers.

#### Article L143-3

## Code du travail

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 quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat.

Lors du paiement de leur rémunération l'employeur doit remettre aux personnes ci-dessus mentionnées une pièce justificative dite bulletin de paie.

Lors de la paie du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie. Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie de leurs salariés pendant cinq ans.

### Article L143-4

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de la part de celui-ci, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat.

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du Code civil et 541 du Code de procédure civile.

## *Section 2 Privilèges et garanties de la créance de salaire*

### Article L143-6

Les sommes dues aux entrepreneurs de tous travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice soit des ouvriers auxquels des salaires sont dus, soit des fournisseurs qui sont créanciers à raison de fournitures de matériaux et d'autres objets servant à la construction des ouvrages.

Les sommes dues aux ouvriers à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

### Article L143-7

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

### Article L143-8

Peuvent en outre faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux:

1. Dans les conditions fixées à l'article 1798 du code civil, les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer des bâtiments, canaux ou ouvrages quelconques;
2. Dans les conditions fixées à l'article 2102-1 et 3. du code civil, les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose;
3. Dans les conditions fixées à l'article 2102-9 du code civil, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile répondant à la définition des articles L. 721-1 et 721-2;
4. Les caisses de congé pour le paiement des cotisations qui leur sont dues en application des articles L. 223-16 et suivants et L. 731-1 et suivants. Ce privilège qui garantit le recouvrement desdites cotisations pendant un an à dater de leur exigibilité porte sur les biens meubles des débiteurs et prend rang immédiatement après celui des gens de service et celui des ouvriers établis par l'article 2104-4. du code civil. Les immeubles des débiteurs sont également grevés d'une hypothèque légale prenant rang à la date de son inscription;
5. Dans les conditions fixées à l'article 191 du code de commerce, les ouvriers employés à la construction, à la réparation, l'armement et à l'équipement du navire.

### Article L143-9

Sans préjudice des règles fixées aux articles 128 et 129 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises, les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage sont garanties dans les conditions fixées aux articles L. 143-10 à L. 143-11-9.

## Code du travail

### Article L143-10

Lorsqu'est ouverte une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis et l'indemnité mentionnée à l'article L. 980-11-1 due par l'employeur aux bénéficiaires d'un stage d'initiation à la vie professionnelle pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Ce plafond est fixé par voie réglementaire sans pouvoir être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les rémunérations prévues au premier alinéa ci-dessus comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dites mais encore tous les accessoires et notamment l'indemnité mentionnée à l'article L. 122-3-4, l'indemnité pour inobservation du délai congé mentionnée à l'article L. 122-8, l'indemnité compensatrice mentionnée à l'article L. 122-32-6 et l'indemnité mentionnée à l'article L. 124-4-4 et ainsi que la contribution de l'employeur à l'allocation de conversion due au titre d'une convention visée à l'article L. 322-3.

### Article L143-11

En outre, lorsqu'est ouverte une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, les indemnités de congés payés prévues aux articles L. 223-11 à L. 223-15 et R. 223-2 doivent être payées nonobstant l'existence de toute créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article L. 143-9.

### Article L143-11-1

Tout employeur ayant la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé et occupant un ou plusieurs salariés doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés visés à l'article L. 351-4, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

L'assurance couvre:

1° les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire;

2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire; Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposée une convention de conversion prévue à l'article L. 322-3 sont couvertes par l'assurance, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées ci-dessus;

3° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues au cours de la période d'observation, des quinze jours suivant le jugement de liquidation ou du mois suivant le jugement de liquidation en ce qui concerne les représentants des salariés prévus par les articles 10 et 139 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation.

La garantie des sommes et créances visées aux 1°, 2° et 3° ci-dessus inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi.

L'assurance couvre également la contribution, échue ou à échoir, due par l'employeur pour le financement des allocations mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 322-3, lorsque la convention de conversion a été conclue antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaires.

Lorsque la convention de conversion a été conclue postérieurement à ce jugement, la contribution de l'employeur et les salaires dus aux salariés y ayant adhéré pendant le délai de réponse prévu par le



## Code du travail

premier alinéa de l'article L. 321-6-1 sont couverts par l'assurance si le bénéfice de ladite convention a été proposé au salarié concerné pendant l'une des périodes indiquées au 2° du présent article.

### Article L143-11-2

Les créances résultant du licenciement des salariés bénéficiaires d'une protection particulière relative au licenciement sont couvertes par l'assurance dès lors que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, a manifesté, au cours des périodes mentionnées au 2° de l'article L. 143-11-1, son intention de rompre le contrat de travail.

### Article L143-11-3

Lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues au titre de l'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 441-1 et suivants, au titre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion conformément aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants ou en application d'un accord créant un fonds salarial dans les conditions prévues par les articles L. 471-1 et suivants, sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1.

Les arrérages de préretraite dus à un salarié ou à un ancien salarié en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont également couverts par l'assurance. Ces dispositions s'appliquent lorsque l'accord ou la convention prévoit le départ en préretraite à cinquante-cinq ans au plus tôt. La garantie prévue par le présent alinéa est limitée dans des conditions fixées par décret.

Les créances visées au premier et au deuxième alinéa sont garanties:

- lorsqu'elles sont exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure;
- lorsque, si un plan organisant la continuation de l'entreprise intervient à l'issue de la procédure, elles deviennent exigibles du fait de la rupture du contrat de travail, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 143-11-1;
- lorsqu'intervient un jugement de liquidation judiciaire ou un jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise.

### Article L143-11-4

Le régime d'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 est mis en oeuvre par une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs les plus représentatives et agréée par le ministre chargé du travail.

Cette association passe une convention de gestion avec les institutions gestionnaires du régime d'assurance mentionné à la section I du chapitre 1er du titre V du livre III de la première partie du code du travail.

En cas de dissolution de cette association, le ministre chargé du travail confie aux institutions prévues à l'alinéa précédent la gestion du régime d'assurance institué à l'article L. 143-11-1.

### Article L143-11-5

Le droit du salarié est indépendant de l'observation par l'employeur tant des prescriptions des articles L. 143-11-1 à L. 143-11-9 que des obligations dont il est tenu à l'égard des institutions prévues à l'article L. 143-11-4.

### Article L143-11-6

L'assurance est financée par des cotisations des employeurs qui sont assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions au régime d'assurance-chômage défini par la section 1re du chapitre 1er du titre V du livre III du présent code.

Les dispositions de l'article L. 351-6 sont applicables au recouvrement de ces cotisations et des majorations de retard y afférentes.

### Article L143-11-7

Le représentant des créanciers établit les relevés des créances dans les conditions suivantes:

1. Pour les créances mentionnées aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure;

## Code du travail

2. Pour les autres créances également exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure, dans les trois mois suivant le prononcé du jugement;

3. Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en applications du 3° de l'article L. 143-11-1 et les salaires couverts en application du dernier alinéa de ce même article, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3° et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15;

4. Pour les autres créances, dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

Le relevé des créances précise le montant des cotisations et contributions visées au septième alinéa de l'article L. 143-11-1 dues au titre de chacun des salariés intéressés.

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus ci-dessus, le représentant des créanciers demande, sur présentation des relevés, l'avance des fonds nécessaires aux institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4.

Les institutions susmentionnées versent au représentant des créanciers les sommes figurant sur les relevés et restées impayées:

1. Dans les cinq jours suivant la réception des relevés visés aux 1 et 3 ci-dessus;

2. Dans les huit jours suivant la réception des relevés visés aux 2 et 4 ci-dessus.

Par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents, l'avance de la contribution de l'employeur au financement des allocations mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 322-3 est versée directement aux organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21.

Le représentant des créanciers reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salariés et organismes créanciers, à l'exclusion des créanciers subrogés, et en informe le représentant des salariés. Les institutions mentionnées ci-dessus doivent avancer les sommes comprises dans le relevé, même en cas de contestation par un tiers.

Elles doivent également avancer les sommes correspondant à des créances définitivement établies par décision de justice, même si les délais de garantie sont expirés. Dans le cas où le représentant des créanciers a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan, selon le cas, adresse un relevé complémentaire aux institutions mentionnées ci-dessus, à charge pour lui de reverser les sommes aux salariés et organismes créanciers.

### Article L143-11-8

La garantie des institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 est limitée, toutes créances du salarié confondues, à un ou des montants fixés par décret, en référence au plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage prévu à la section II du chapitre Ier du titre V du livre III du présent code.

### Article L143-11-9

Les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont effectué des avances, en ce qui concerne les créances garanties par le privilège prévu aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 et les créances avancées au titre du 3° de l'article L. 143-11-1.

Les salaires avancés en application du dernier alinéa de l'article L. 143-11-1 sont remboursés dans les conditions prévues au 4° de l'article 40 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée.

Les autres sommes avancées sont remboursées aux institutions susmentionnées dans les conditions prévues par la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée pour le règlement des créances nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure et bénéficient des privilèges attachés à celle-ci.

### Article L143-12

L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvert peut exercer un droit de rétention dans les conditions fixées à l'article 570 du code civil.

## **Code du travail**

### **Article L143-13**

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

### **Article L143-13-1**

Les étrangers mentionnés à l'article L. 341-6-1 bénéficient des dispositions de la présente section pour les sommes qui leur sont dues en application de cet article.

## ***Section 3 Prescription de l'action en paiement du salaire***

### **Article L143-14**

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

## **Chapitre 4 Retenues sur le salaire**

### **Article L144-1**

Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs salariés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois:

1. Des outils et instruments nécessaires au travail;
2. Des matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage;
3. Des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

### **Article L144-2**

Tout employeur qui fait une avance en espèces, en dehors du cas prévu au 3. de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée de ce chef ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

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

### **Article L144-3**

Dans les hôtels, cafés, restaurants, brasseries et dans tous les établissements similaires, dans les théâtres, concerts, music-halls, cinémas, cercles, casinos, et généralement dans toutes les entreprises de spectacle, ainsi que dans les entreprises de chemin de fer, de navigation et de transport, il est interdit, sous réserve des dispositions de l'article 1382 du code civil, aux employeurs, directeurs, gérants ou concessionnaires de ces établissements et entreprises, d'imposer aux employés ou ouvriers des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal du travail de ces salariés.

## **Chapitre 5 Saisie et cession de rémunérations dues par un employeur**

### **Article L145-1**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux sommes dues à titre de rémunération à toutes les personnes salariées ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme et la nature de leur contrat.

### **Article L145-2**

Sous réserve des dispositions relatives aux créances d'aliments, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, fixés par décret en Conseil d'Etat. Ce

## Code du travail

décret précise les conditions dans lesquelles ces seuils et correctifs sont révisés en fonction de l'évolution des circonstances économiques.

Pour la détermination de la fraction saisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que, le cas échéant, de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations obligatoires. Il est en outre tenu compte d'une fraction insaisissable, égale au montant de ressources dont disposerait le salarié s'il ne percevait que le revenu minimum d'insertion. Sont exceptées les indemnités insaisissables, les sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et les allocations ou indemnités pour charges de famille.

### Article L145-3

Lorsqu'un débiteur perçoit de plusieurs payeurs des sommes saisissables ou cessibles dans les conditions prévues par le présent chapitre, la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble de ces sommes. Les retenues sont opérées selon les modalités déterminées par le juge.

### Article L145-4

Le prélèvement direct du terme mensuel courant et des six derniers mois impayés des créances visées à l'article 1er de la loi n° 73-5 du 2 janvier 1973 relative au paiement direct de la pension alimentaire peut être poursuivi sur l'intégralité de la rémunération. Il est d'abord imputé sur la fraction insaisissable et, s'il y a lieu, sur la fraction saisissable.

Toutefois, une somme est, dans tous les cas, laissée à la disposition du bénéficiaire de la rémunération dans des conditions fixées par le décret prévu à l'article L. 145-2.

### Article L145-5

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 311-12-1 du code de l'organisation judiciaire, le juge compétent pour connaître de la saisie des rémunérations est le juge du tribunal d'instance. Il exerce les pouvoirs du juge de l'exécution.

La procédure ouverte par un créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible est précédée d'une tentative de conciliation.

### Article L145-6

Les rémunérations ne peuvent faire l'objet d'une saisie conservatoire.

### Article L145-7

En cas de pluralité de saisies, les créanciers viennent en concours sous réserve des causes légitimes de préférence.

### Article L145-8

Le tiers saisi doit faire connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ainsi que les cessions, saisies, avis à tiers détenteur ou paiement direct de créances d'aliments en cours d'exécution.

Le tiers saisi qui s'abstient sans motif légitime de faire cette déclaration ou fait une déclaration mensongère peut être condamné par le juge au paiement d'une amende civile sans préjudice d'une condamnation à des dommages-intérêts et de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 145-9.

### Article L145-9

Le tiers saisi a l'obligation de verser mensuellement les retenues pour lesquelles la saisie est opérée dans les limites des sommes disponibles.

A défaut, le juge, même d'office, le déclare débiteur des retenues qui auraient dû être opérées et qu'il détermine, s'il y a lieu, au vu des éléments dont il dispose.

Le recours du tiers saisi contre le débiteur ne peut être exercé qu'après mainlevée de la saisie.

### Article L145-10

Les lettres recommandées auxquelles donne lieu la procédure de cession ou de saisie des rémunérations jouissent de la franchise postale.

## **Code du travail**

### **Article L145-11**

Les parties peuvent se faire représenter par un avocat, par un officier ministériel du ressort, lequel est dispensé de produire une procuration, ou par tout autre mandataire de leur choix muni d'une procuration; si ce mandataire représente le créancier saisissant, sa procuration doit être spéciale à l'affaire pour laquelle il représente son mandant.

### **Article L145-12**

En cas de saisie portant sur une rémunération sur laquelle une cession a été antérieurement consentie et régulièrement notifiée, le cessionnaire est de droit réputé saisissant pour les sommes qui lui restent dues, tant qu'il est en concours avec d'autres créanciers saisissants.

### **Article L145-13**

En considération de la quotité saisissable de la rémunération, du montant de la créance et du taux des intérêts dus, le juge peut décider, à la demande du débiteur ou du créancier, que la créance cause de la saisie produira intérêt à un taux réduit à compter de l'autorisation de saisie ou que les sommes retenues sur la rémunération s'imputeront d'abord sur le capital.

Les majorations de retard prévues par l'article 3 de la loi n° 75-619 du 11 juillet 1975 relative au taux de l'intérêt légal cessent de s'appliquer aux sommes retenues à compter du jour de leur prélèvement sur la rémunération.

## **Chapitre 6 Salaire de la femme mariée**

### **Article L146-1**

Les droits de la femme mariée sur les produits de son travail personnel et les économies en provenant sont déterminés par les articles 224 à 226 du code civil.

## **Chapitre 7 Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires**

### **Article L147-1**

Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites "pour le service" par tout employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

### **Article L147-2**

Les sommes mentionnées à l'article précédent ne doivent pas être confondues avec le salaire fixe ni lui être substituées, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

## **Chapitre 8 Economats**

### **Article L148-1**

Il est interdit à tout employeur:

1. D'annexer à son établissement un économat destiné à la vente, directe ou indirecte, aux salariés et à leurs familles de denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit;
2. D'imposer à ses salariés l'obligation de dépenser tout ou partie de leur salaire dans des magasins désignés par lui.

Cette interdiction ne vise ni le cas où le contrat de travail stipule que le salarié logé et nourri reçoit en outre un salaire déterminé en argent, ni celui où, pour l'exécution d'un contrat de travail, l'employeur cède au salarié des fournitures à prix coûtant.

### **Article L148-2**

## Code du travail

L'interdiction posée à l'article précédent ne s'applique pas aux économats de la Société nationale des chemins de fer français et des réseaux de chemins de fer placés sous le contrôle de l'Etat dès lors que:

1. Le personnel n'est pas obligé de se fournir dans ces économats;
2. La vente ne rapporte aucun bénéfice à l'employeur;
3. L'écomat est géré sous le contrôle d'une commission composée pour un tiers au moins de délégués élus par les salariés de ces entreprises;
4. Il est procédé tous les cinq ans dans les conditions fixées par un arrêté ministériel à une consultation du personnel sur la suppression ou le maintien desdits économats.

### Article L148-3

Les dispositions de l'article précédent s'appliquent aux économats annexés aux établissements industriels dépendant de sociétés dont le capital appartient en majorité aux salariés en activité ou en retraite et dont les assemblées générales sont statutairement composées en majorité des mêmes personnes.

## Titre 5 Pénalités

### Chapitre 1 Apprentissage

#### Article L151-1

Sera puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 250 000 F <sup>i</sup> toute personne physique qui, en qualité de responsable d'un des organismes collecteurs visés à l'article L. 119-1-1, aura utilisé frauduleusement les fonds collectés.

### Chapitre 2 Contrat de travail

#### *Section 1 Contrat de travail, Règlement intérieur*

##### *Sous-section 1: Contrat de travail*

#### Article L152-1

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié, notamment par la méconnaissance des articles L. 122-14-14, L. 122-14-15, L. 122-14-16 et L. 122-14-17 ainsi que des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25 000 F <sup>ii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50 000 F <sup>iii</sup>.

#### Article L152-1-1

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 123-1 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25 000 F <sup>iv</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal pourra ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.

---

<sup>i</sup> Amende applicable depuis le 9 mai 1996.

<sup>ii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>iii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>iv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.



## Code du travail

### Article L152-1-2

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions de l'article L. 123-1, sous réserve des mesures particulières suivantes:

L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut, le cas échéant, comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le tribunal peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

### Article L152-1-3

A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, le tribunal apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 152-1-1 n'a pas été respecté, le tribunal peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

### Article L152-1-4

Toute violation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-1-2, L. 122-2, L. 122-2-1, L. 122-3 et L. 122-3-11 est punie d'une amende de 25 000 F <sup>v</sup> et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 F <sup>vi</sup> et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

### *Sous-section 2: Règlement intérieur*

### Article L152-1-5

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-42 est punie d'une amende de 25 000 F <sup>vii</sup> et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 F <sup>viii</sup>.

## *Section 2 Travail temporaire*

### Article L152-2

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 124-1 est punie d'une amende de 25.000 F <sup>ix</sup> et, en cas de récidive, d'une amende de 50.000 F <sup>x</sup> et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

---

<sup>v</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>vi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>vii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>viii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>ix</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>x</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

Est puni des mêmes peines:

1° Tout entrepreneur de travail temporaire qui aura:

- a) Mis un salarié temporaire à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai prévu à l'article L. 124-3 un contrat écrit de mise à disposition;
- b) Embauché un salarié temporaire sans avoir adressé à celui-ci dans le délai prévu à l'article L. 124-4 un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article L. 124-4 ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte;
- c) Exercé son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L. 124-10;
- d) Exercé son activité sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 124-8;

2° Tout utilisateur qui aura:

- a) Méconnu les dispositions des articles L. 124-2, L. 124-2-1, L. 124-2-2, L. 124-2-3, L. 124-2-7 et L. 124-7, troisième alinéa.
- b) Recouru à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire dans le délai prévu à l'article L. 124-3 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux prescriptions de cet article, ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexacts.

Dans les cas prévus au premier alinéa et au 1° du deuxième alinéa du présent article, le tribunal peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux ans à dix ans. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 124-13-1 sont applicables.

### Article L152-2-1

Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

### Article L152-2-2

Sont passibles d'une amende de 40.000 F <sup>xi</sup> et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement ceux qui, directement ou par personne interposée, auront contrevenu à l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire prévue à l'article L. 152-2.

## Section 3 Marchandage

### Article L152-3

Toute infraction aux dispositions des articles L. 125-1 et L. 125-3 est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 200 000 F <sup>xii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

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

Sont passibles d'une amende de 80 000 F <sup>xiii</sup> et d'un emprisonnement de douze mois ou de l'une de ces deux peines seulement, ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède.

Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

### Article L152-3-1

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions aux articles L. 125-1 et L. 125-3 du présent code.

Les peines encourues par les personnes morales sont:

1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 du code pénal;

2° Les peines mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du code pénal.

---

<sup>xi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1982.

<sup>xii</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1992.

<sup>xiii</sup> Amende applicable depuis le 16 juillet 1990.

## Code du travail

L'interdiction visée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

### *Section 4 Cautionnement*

#### Article L152-4

Si l'employeur a retenu ou utilisé, dans un intérêt personnel ou pour les besoins de son commerce, les espèces ou titres remis à titre de cautionnement mentionné au chapitre VI, titre II du présent livre, les peines encourues seront celles de l'abus de confiance prévues par les articles 314-1 et 314-10 du code pénal.

### *Section 5 Groupements d'employeurs*

#### Article L152-5

Toute infraction aux dispositions des articles L. 127-1, L. 127-2 et L. 127-7 est punie d'une amende de 25.000 F <sup>xiv</sup>. La récidive est punie d'une amende de 50.000 F <sup>xv</sup> et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement à la porte du siège du groupement et aux portes des entreprises utilisatrices et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

### *Section 6 Corruption*

#### Article L152-6

Le fait, par tout directeur ou salarié, de solliciter ou d'agréer, directement ou indirectement, à l'insu et sans l'autorisation de son employeur, des offres ou des promesses, des dons, présents, escomptes ou primes pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou facilité par sa fonction, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 F <sup>xvi</sup> d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait, par quiconque, de céder aux sollicitations définies à l'alinéa précédent ou d'en prendre l'initiative.

Dans les cas prévus au présent article, le tribunal peut également prononcer, à titre de peine complémentaire, pour une durée de cinq ans au plus, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue par l'article 131-26 du code pénal.

### *Section 7 Violation des secrets de fabrique*

#### Article L152-7

Le fait, par tout directeur ou salarié d'une entreprise où il est employé, de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrique est puni de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 F <sup>xvii</sup> d'amende.

Le tribunal peut également prononcer, à titre de peine complémentaire, pour une durée de cinq ans au plus, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue par l'article 131-26 du code pénal.

## Chapitre 3 Conventions et accords collectifs de travail

#### Article L153-1

Lorsqu'en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif étendu déroge à des dispositions législatives ou réglementaires, les infractions aux

---

<sup>xiv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xvi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xvii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

stipulations dérogatoires sont passibles des sanctions qu'entraînerait la violation des dispositions législatives ou réglementaires en cause.

### Article L153-2

L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article L. 132-27 (alinéa 1er), à celle prévue par l'article L. 132-28 premier alinéa, ou à celle prévue aux articles L. 932-2 et L. 932-4, est passible des peines fixées par l'article L. 471-2 du présent code.

## Chapitre 4 Salaire

### *Section 1 Salaire*

#### Article L154-1

Les dispositions des articles L. 152-1-1 et L. 152-1-2 sont applicables en cas d'infraction aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4.

### *Section 2 Retenues sur le salaire*

#### Article L154-2

En cas de contravention aux dispositions de l'article L. 144-3, le tribunal peut ordonner l'insertion du jugement dans un journal de la localité aux frais du condamné si, dans les douze mois qui ont précédé la contravention, le contrevenant a encouru une condamnation pour infraction aux dispositions de l'article L. 144-3.

### *Section 3 Economat*

#### Article L154-3

Toute infraction aux dispositions des articles L. 148-1 à L. 148-3 est punie d'une amende de 25.000 F <sup>xviii</sup> et, en cas de récidive, d'une amende de 50.000 F <sup>xix</sup>.

## Livre 2 Réglementation du travail

## Chapitre préliminaire

### *Section 1 Généralités*

#### Article L200-1

Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

---

<sup>xviii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xix</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

### Article L200-2

Les dispositions du présent livre s'appliquent aux travailleurs étrangers.

### Article L200-3

L'entrepreneur principal est tenu, lorsqu'un contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main d'oeuvre des travaux à accomplir, et que le sous-entrepreneur n'est pas un chef d'établissement propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, d'observer toutes les prescriptions du présent livre à l'occasion de l'emploi dans les ateliers, magasins ou chantiers, de salariés de sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers ou employés et sous les mêmes sanctions.

### Article L200-4

Les décrets en Conseil d'Etat nécessaires à l'application des dispositions concernant le travail des femmes et des jeunes travailleurs sont pris après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail ou de ces deux organismes s'il y a lieu.

## *Section 2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*

### Article L200-5

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail.

### Article L200-6

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission:

De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail;

De coordonner la recherche des causes des accidents du travail, et de faire connaître les remèdes susceptibles d'en diminuer le nombre et la gravité;

De servir de correspondant à toute institution étrangère ou internationale traitant de l'amélioration des conditions de travail;

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail;

D'établir à ces différentes fins toutes les liaisons utiles avec les organisations professionnelles, les entreprises, les établissements d'enseignement et, plus généralement, tout organisme traitant des problèmes d'amélioration des conditions de travail.

### Article L200-7

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal:

Des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives sur le plan national;

Des représentants des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives sur le plan national;

Des représentants des ministres intéressés et des personnes qualifiées dans les domaines définis à l'article L. 437-1.

En outre, participent au conseil d'administration, à titre consultatif, un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique et social.

Le conseil d'administration de l'agence élit parmi ses membres un président.

Celui-ci est assisté par un directeur qui est nommé par le ministre chargé du travail.

### Article L200-8

Le conseil d'administration délibère notamment sur le budget de l'agence, ainsi que sur le programme des actions que celle-ci doit mener.

## Code du travail

Les crédits budgétaires nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'agence sont inscrits au budget de l'Etat au titre du ministère chargé du travail.

### Article L200-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 200-5 à L. 200-8.

## Titre 1 Conditions du travail

### Chapitre 1 Age d'admission

#### *Section 1 Dispositions générales*

##### Article L211-1

Sous réserve de ce qui est dit à l'article L. 117-3 (1er alinéa, 2ème phrase) les enfants de l'un et l'autre sexe ne peuvent être ni employés, ni admis à aucun titre dans les établissements mentionnés au 1er alinéa de l'article L. 200-1 avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à ce que les élèves qui suivent un enseignement alterné accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.  
Ces stages ne peuvent être effectués qu'auprès d'entreprises commerciales ou artisanales ou de petites ou moyennes entreprises ayant fait l'objet d'un agrément.

Ces dispositions ne font pas non plus obstacle à ce que les adolescents de plus de quatorze ans effectuent des travaux légers pendant leurs vacances scolaires à condition que soit assuré aux intéressés un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congé. Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai de huit jours pour notifier son désaccord éventuel.

Des décrets régleront les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment la nature des travaux, la durée de la période pendant laquelle ils pourront être effectués ainsi que, en tant que de besoin, les conditions particulières dans lesquelles sera assurée la couverture en matière de sécurité sociale des jeunes gens concernés par ledit alinéa.

Les dispositions du premier alinéa ci-dessus ne sont pas applicables dans les établissements mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 200-1.

##### Article L211-2

Les inspecteurs du travail peuvent toujours requérir un examen médical de tous les enfants au-dessus de seize ans déjà admis dans les établissements sus-mentionnés, à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs forces.

Dans ce cas, les inspecteurs du travail ont le droit d'exiger leur renvoi de l'établissement sur l'avis conforme d'un médecin de l'inspection médicale générale du travail et de la main-d'oeuvre ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre et, après examen contradictoire, si les parents le réclament.

##### Article L211-3

Dans les orphelinats et institutions de bienfaisance mentionnés à l'article L. 200-1 et dans lesquels l'instruction primaire est donnée, l'enseignement manuel ou professionnel, pour les enfants qui ne sont pas régulièrement libérés de l'obligation scolaire ne peut dépasser trois heures par jour.

##### Article L211-4

Les dispositions de l'article L. 211-8 sont applicables aux rémunérations de toute nature perçues par des enfants n'ayant pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire pour l'exercice d'une activité artistique ou littéraire, autre que celles mentionnées à l'article L. 211-6, ou d'une activité sportive.



## Code du travail

La commission prévue à l'article L. 211-7 statue sur requête des contractants, présentée préalablement à toute exécution.

Les dispositions de l'article L. 211-10 sont également applicables en ce qui concerne les mineurs de dix-huit ans qui exercent une activité mentionnée à l'alinéa premier.

### Article L211-5

Il est interdit d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place, à l'exception du conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Dans les débits de boissons ayant fait l'objet d'un agrément, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans bénéficiaires d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### *Section 2 Emploi des enfants dans les spectacles et les professions ambulantes, Emploi des enfants comme mannequins dans la publicité et la mode*

#### Article L211-6

Les enfants de l'un ou de l'autre sexe qui n'ont pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire ne peuvent, sans autorisation individuelle préalable, être, à quelque titre que ce soit, engagés ou produits, soit dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante, soit dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrements sonores.

Une autorisation individuelle préalable est également exigée pour les enfants engagés ou produits par une personne physique ou morale en vue d'exercer une activité de mannequin au sens de l'article L. 763-1.

Toutefois, l'autorisation prévue à l'alinéa précédent n'est pas requise si l'enfant est engagé par une agence de mannequins titulaire de la licence prévue à l'article L. 763-3 et qui a obtenu un agrément lui permettant d'engager des enfants.

#### Article L211-7

Les autorisations individuelles sont accordées par le préfet sur avis conforme d'une commission constituée au sein du conseil départemental de protection de l'enfance, à laquelle est adjoint, en la circonstance, le directeur départemental du travail et de l'emploi.

L'agrément est accordé aux agences de mannequins par le préfet pour une durée d'un an renouvelable sur avis conforme de la commission prévue au premier alinéa.

Les autorisations et agréments peuvent être retirés à tout moment par le préfet sur avis conforme de la même commission soit d'office, soit à la requête de toute personne qualifiée. En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le préfet pour une durée limitée.

#### Article L211-7-1

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaire autres que le dimanche.

L'emploi d'un enfant non scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche.

L'emploi et la sélection d'un enfant scolarisé ou non ne peuvent excéder des durées journalières et hebdomadaires maximales fixées dans les conditions mentionnées à l'article L. 211-9.

#### Article L211-8

La commission fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant dont le montant peut être laissé à la disposition de ses représentants légaux. Le surplus est affecté à la constitution d'un pécule qui est versé

## Code du travail

à la caisse des dépôts et consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements sur ce pécule peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel par le président de la commission prévue à l'article L. 211-7.

En cas d'émancipation, la commission doit statuer à nouveau.

Lorsque, en application du troisième alinéa de l'article L. 211-6, l'emploi d'un enfant n'est pas soumis à autorisation, les règles de répartition de la rémunération perçue par cet enfant entre ses représentants légaux et le pécule sont fixées par la décision d'agrément de l'agence de mannequins qui emploie l'enfant. Le président de la commission est toutefois compétent pour autoriser des prélèvements sur le pécule dans les conditions fixées au premier alinéa.

Les règles définies par le présent article s'appliquent également à la rémunération à laquelle l'enfant a droit en cas d'utilisation de son image en application de l'article L. 763-2.

### Article L211-9

Les conditions d'application des articles L. 211-6, L. 211-7, L. 211-7-1 et L. 211-8 sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L211-10

Il est interdit à toute personne de publier au sujet des mineurs de dix-huit ans engagés ou produits dans les conditions définies à l'article L. 211-6 soit par la voie de la presse ou du livre, soit au cours d'une émission diffusée, soit par tout autre moyen, tous commentaires, informations ou renseignements autres que ceux concernant leur création artistique.

Est interdite toute publicité abusive tendant à attirer les mineurs vers des professions artistiques dont elle souligne le caractère lucratif.

La publicité écrite tendant à proposer à des enfants de moins de seize ans une activité de mannequin ne peut émaner que des agences de mannequins titulaires d'un agrément leur permettant d'engager des enfants de moins de seize ans.

### Article L211-11

Il est interdit, sous les peines prévues au titre VI:

1. A toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité;
2. A toute personne autre que les père et mère pratiquant les professions d'acrobate saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attraction foraine, d'employer dans ses représentations des enfants âgés de moins de seize ans;
3. Aux père et mère exerçant des professions ci-dessous désignées, d'employer dans leurs représentations leurs enfants âgés de moins de douze ans;
- 4° A toute personne d'employer comme mannequin un enfant durant une période de vacances scolaires pour un nombre de jours supérieur à la moitié de la durée des vacances.

### Article L211-12

Les père, mère, tuteurs ou patrons, et généralement toute personne ayant autorité sur un enfant ou en ayant la garde, qui ont livré, soit gratuitement, soit à prix d'argent, leurs enfants, pupilles ou apprentis âgés de moins de seize ans aux personnes exerçant les professions ci-dessus spécifiées ou qui les ont placés sous la conduite de vagabonds, de gens sans aveu ou faisant métier de la mendicité, sont punis de la peine prévue au titre VI.

La même peine est applicable aux intermédiaires ou agents qui ont livré ou fait livrer lesdits enfants et à quiconque a déterminé des enfants âgés de moins de seize ans à quitter le domicile de leurs parents ou tuteurs pour suivre les personnes des professions susmentionnées.

### Article L211-13

## Code du travail

Toute personne exerçant une des professions spécifiées à l'article L. 211-11 doit être porteur de l'extrait des actes de naissance des enfants placés sous sa conduite, et justifier de leur origine et de leur identité par la production d'un livret ou d'un passeport.

### Article L211-14

En cas d'infraction aux dispositions des articles L. 211-6 à L. 211-13, les autorités municipales sont tenues d'interdire toutes représentations aux personnes désignées à l'article L. 211-11.

Ces autorités sont également tenues de requérir la justification conformément à l'article L. 211-13, de l'origine et de l'identité de tous les enfants placés sous la conduite des personnes mentionnées audit article. A défaut de cette justification, il en est donné avis immédiat au parquet.

## Chapitre 2 Durée du travail

### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article L212-1

Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.

#### Article L212-1 bis

Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1.

#### Article L212-1-1

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

#### Article L212-2

Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article L. 212-1 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos, les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de

## Code du travail

recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

### Article L212-2-1

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés fixent les conditions d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, assortie notamment d'une réduction collective de la durée du travail, par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces conventions ou accords tiennent compte de la nature saisonnière de certaines activités et prévoient notamment le calendrier et les modalités de mise en oeuvre; ils fixent également les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés concernés.

Ils peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par la convention ou l'accord. Les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculés dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5. Cette durée moyenne est calculée conformément aux dispositions du I de l'article L. 212-8-2.

Les conventions et accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail prévues par les articles L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième et quatrième alinéas.

Ils doivent fixer notamment le programme indicatif de cette répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires, ainsi que les conditions de recours au chômage partiel.

Toutefois, en l'absence des conventions et accords définis par le présent article, les salariés ayant des enfants à charge et qui en font la demande peuvent bénéficier, dans des conditions fixées par décret, d'une répartition de la durée annuelle du travail sur tout ou partie de l'année, que cette répartition soit assortie ou non d'une réduction de la durée du travail.

Cette nouvelle répartition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié dans le respect des conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5, au deuxième alinéa de l'article L. 212-1 et aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7.

### Article L212-2-2

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail:

1° Résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure;

2° Pour cause d'inventaire;

3° A l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

### Article L212-4

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou

## Code du travail

d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

### Article L212-4 bis

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

## *Section 2 Travail à temps choisi*

### Paragraphe 1 Horaires individualisés

#### Article L212-4-1

Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'ait été constaté l'accord du personnel. Les horaires individualisés peuvent entraîner dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié concerné.

### Paragraphe 2 Travail à temps partiel

#### Article L212-4-2

Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés. Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la

## Code du travail

durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

Pour la détermination de la limite supérieure applicable aux horaires à temps partiel, la durée du travail à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui qui résulte de l'application des trois alinéas précédents.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel; cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

### Article L212-4-3

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération et peut prévoir, par dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle.

Il mentionne également la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise, le cas échéant, la durée annuelle de travail du salarié et, sauf pour les associations d'aide à domicile mentionnées à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Toutefois, dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.



## Code du travail

Le contrat de travail détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.

Cet accord ou cette convention peut également faire varier en deçà de sept jours et jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés le délai, prévu au quatrième alinéa ci-dessus, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié.

Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Lorsque la durée du travail est fixée dans le cadre de l'année, les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail et leur nombre ne peut être supérieur, au cours d'une même année, au dixième de la durée annuelle prévue dans le contrat, sauf convention ou accord collectif de branche étendu dans les conditions prévues au présent article pouvant porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

### Article L212-4-4

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés.

### Article L212-4-5

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif étendu. Ces conventions et accords prévoient notamment les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du temps partiel et des priorités définies au premier alinéa du présent article, les modalités de la demande formulée par le ou les salariés intéressés, les motifs susceptibles d'être invoqués par l'employeur pour refuser, les modalités de

## Code du travail

communication de ce refus ainsi que les procédures d'interprétation et de conciliation en cas de contestation du refus.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12. Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de passer à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

### Article L212-4-6

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

### Article L212-4-7

Des décrets déterminent en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-6 soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

Si, dans une branche ou une profession, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.

### Paragraphe 3 Encouragement à la pratique du sport

### Article L212-4-8

Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

## *Section 3 Heures supplémentaires*

### Article L212-5

Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires ŒDispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000à donne lieu à une bonification de 25 %.

ŒDispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000.à

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

ŒDispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000.à

ŒDispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000.à

## Code du travail

Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 99-423 DC du 13 janvier 2000.

II. - Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

### Article L212-5-1

Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999.

Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires pour les entreprises de dix salariés au plus et à 100 p. 100 pour les entreprises de plus de dix salariés.

Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :

Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;

Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;

Le délai maximum suivant l'ouverture du droit pendant lequel le repos doit obligatoirement être pris ;

Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.

## Code du travail

A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

### Article L212-5-2

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées au second alinéa de l'article L. 221-21, une convention ou un accord collectif, conclu en application de l'article L. 122-3-16, peut, s'il est étendu, et dans des conditions fixées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.

### Article L212-6

Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif défini à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.

Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa.

Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine. A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

### Article L212-7

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures .

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante six heures, fixée ci-dessus.

## Code du travail

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures fixé au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission nationale de la négociation collective fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

### Article L212-7-1

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :

1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;

2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.

### Article L212-8

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 212-6.

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1 600 heures.

Les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation. Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.

## Code du travail

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

### Article L212-8-1

Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévu aux paragraphes I et II de l'article L. 212-8 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6.

Au-delà de ce contingent annuel, les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1.

### Article L212-8-2

I. - Pour l'application de l'article L. 212-8, la durée moyenne de travail que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement est calculée sur la base soit de la durée légale, soit de la durée hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

II. - Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas des conventions ou accords mentionnés au paragraphe II de l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 et pris dans les conditions indiquées du troisième au dernier alinéa du même article. Elles sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord. En outre, ces heures ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixé par la convention ou l'accord, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de cette convention ou de cet accord, aux majorations de salaire prévues à l'article L. 212-5 ou à une contrepartie en repos équivalente.

### Article L212-8-3

Les conventions ou accords mentionnés à l'article L. 212-8 peuvent prévoir que les dispositions des articles L. 212-8, L. 212-8-1 et L. 212-8-2 sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ou à certaines catégories d'entre eux.

### Article L212-8-4

La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il comporte obligatoirement des dispositions concernant:



## Code du travail

1° Le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période annuelle;

2° Les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation;

3° Le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire;

4° Le programme indicatif concernant la mise en oeuvre de la modulation;

5° Les mesures applicables au personnel d'encadrement.

Dans le cas où la modulation est prévue par une convention ou un accord collectif étendu, celui-ci fixe en outre les conditions de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu.

### Article L212-8-5

Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement tel que mentionné à l'article L. 212-2-1, au onzième alinéa (2°) de l'article L. 212-5 ou à l'article L. 212-8 est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionnés à l'alinéa ci-dessus, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 1144 (1° à 7° et 10°) du code rural.

### Article L212-9

I. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

## Code du travail

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

### Article L212-10

Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et aux premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.

Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 :

1° La violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;

2° L'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi.

### *Section 4 Dispositions relatives aux jeunes travailleurs*

#### Article L212-13

Dans les établissements ou dans les professions mentionnés à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

#### Article L212-14

Les dispositions des articles L. 212-10 et L. 212-11 sont applicables aux adolescents mentionnés à l'article L. 212-13.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

#### Article L212-15-1

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1er et aux chapitres préliminaire, 1er et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

#### Article L212-15-2

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe

## Code du travail

auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II.

### Article L212-15-3

I. - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

II. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

## Code du travail

### Article L212-15-4

Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours en application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

## Chapitre 3 Travail de nuit

### *Section 1 Dispositions relatives aux femmes*

#### Article L213-1

Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels, les établissements des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit des femmes mentionnée au premier alinéa peut être suspendue pour les salariées travaillant en équipes successives par arrêté portant extension d'une convention ou d'un accord collectif de branche prévoyant une telle possibilité pris par le ministre chargé du travail.

La convention ou l'accord collectif mentionné à l'alinéa précédent peut comporter des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article L. 123-3.

L'usage de cette faculté de dérogation dans une entreprise ou un établissement est subordonné à la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Il est autorisé par l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, dans les entreprises qui n'ont pas de délégués syndicaux.

#### Article L213-2

Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures pouvant être substituée à la période prévue à l'alinéa précédent.

L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

#### Article L213-3

A titre exceptionnel, les inspecteurs du travail peuvent autoriser des régimes de travail comportant des dérogations aux prescriptions des deux articles précédents, pour les établissements où sont exécutés des travaux intéressant la défense nationale et dans lesquels le travail est organisé par équipes successives.

## Code du travail

### Article L213-4

Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

### Article L213-5

Il est accordé à certaines industries, déterminées par un décret en Conseil d'Etat et dans lesquelles le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable, l'autorisation de déroger temporairement, sur simple préavis et dans les conditions précisées par ledit règlement, aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 en ce qui concerne les femmes majeures.

### Article L213-6

En cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique, le chef d'établissement peut, pour n'importe quelle industrie et dans la limite du nombre des journées perdues, déroger aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 en ce qui concerne les femmes majeures, en avisant préalablement l'inspecteur dans les conditions précisées par un décret en Conseil d'Etat. Toutefois, le chef d'établissement ne peut faire usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an sans l'autorisation de l'inspecteur.

## *Section 2 Dispositions relatives aux jeunes travailleurs*

### Article L213-7

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix huit ans occupés dans les professions mentionnées à l'alinéa 1er de l'article L. 200-1.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. En ce qui concerne les professions de la boulangerie, de la restauration et de l'hôtellerie, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent.

Aucune dérogation ne peut être accordée pour l'emploi d'un enfant de moins de seize ans exerçant l'activité de mannequin.

### Article L213-8

Pour l'application de l'article L. 213-7, tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

### Article L213-9

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs mentionnés à l'article L. 213-7 ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

Dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 213-7, un repos continu de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

### Article L213-10

Il peut être dérogé sur simple préavis, aux dispositions des articles L. 213-7 et L. 213-8, en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de seize à dix-huit ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

## Titre 2 Repos et congés

### Chapitre préliminaire Repos quotidien

#### Article L220-1

## Code du travail

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

### Article L220-2

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

## Chapitre 1 Repos hebdomadaire

### Article L221-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux personnes occupées dans les établissements mentionnés à l'alinéa 1er de l'article L. 200-1.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux personnels des chemins de fer dont les repos font l'objet de règles spéciales. Elles s'appliquent au personnel des entreprises de navigation intérieure selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L221-2

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

### Article L221-3

Les apprentis ne peuvent être tenus en aucun cas vis-à-vis de leur maître à aucun travail de leur profession les dimanches.

Pour les établissements non mentionnés à l'article L. 200-1, si l'apprenti est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage de ranger l'atelier les dimanches, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

### Article L221-4

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.

### Article L221-5

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

### Article L221-5-1

Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises industrielles fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci sont autorisées à donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche. Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de l'équipe de suppléance.

L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La convention ou l'accord collectif étendu prévu au premier alinéa comporte obligatoirement des dispositions concernant:

1° Les conditions particulières de mise en oeuvre de la formation du personnel travaillant en équipe de suppléance et la rémunération du temps de formation;

2° Les modalités d'exercice du droit des salariés de l'équipe de suppléance d'occuper un emploi autre que de suppléance.



## Code du travail

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 p. 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.

### Article L221-6

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités ci-après:

- a) Un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement;
- b) Du dimanche midi au lundi midi;
- c) Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine;
- d) Par roulement à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires ne peuvent être accordées que pour une durée limitée. Elles sont données après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la commune.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux clerks, commis et employés des études et greffes dans les offices ministériels.

### Article L221-7

L'autorisation accordée à un établissement en vertu de l'article précédent peut être étendue aux établissements de la même localité faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle, et compris dans la même classe de patente, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Les autorisations accordées en vertu de l'article précédent à plusieurs ou à la totalité des établissements d'une même localité faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle et compris dans la même classe de patente peuvent être toutes retirées lorsque la demande en est faite par la majorité des établissements intéressés.

Les décisions d'extension et de retrait sont prises après qu'il ait été procédé aux consultations prévues à l'article L. 221-6.

### Article L221-8

Les recours pour excès de pouvoir présentés devant les tribunaux administratifs contre les décisions prévues aux articles L. 221-6 et L. 221-7 ont un effet suspensif.

### Article L221-8-1

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 221-6, dans les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, pendant la ou les périodes d'activités touristiques, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel.

La liste des communes touristiques ou thermales concernées est établie par le préfet, sur demande des conseils municipaux, selon des critères et des modalités définis par voie réglementaire. Pour les autres communes, le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente est délimité par décision du préfet prise sur proposition du conseil municipal.

Les autorisations nécessaires sont accordées par le préfet après avis des instances mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 221-6.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

## Code du travail

### Article L221-9

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;
3. Débits de tabac;
4. Magasins de fleurs naturelles;
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 chaises, de moyens de locomotion;
11. Entreprise d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice;
12. Entreprises de transport par terre autres que les chemins de fer; entreprises de transport et de travail aériens;
13. Entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil;
14. Espaces de présentation et d'exposition permanente dont l'activité est exclusive de toute vente au public, réservés aux producteurs, revendeurs ou prestataires de services.

Un décret en Conseil d'Etat énumère les autres catégories d'établissements qui peuvent bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement.

### Article L221-10

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

1. Les industries où sont mises en oeuvre les matières susceptibles d'altération très rapide;
2. Les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.
3. Les industries ou les entreprises industrielles dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou accord d'entreprise prévoit la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.

Un décret en Conseil d'Etat fixe la nomenclature des industries comprises dans les deux premières catégories ci-dessus définies.

### Article L221-11

Les modalités d'application du repos hebdomadaire aux spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues dans les usines à feu continu ou à marche continue, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat. Les repos auxquels ces spécialistes ont droit peuvent être en partie différés sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque salarié ait le plus possible de repos le dimanche.

Le décret en Conseil d'Etat énumère les fabrications ou opérations auxquelles s'applique cette dérogation et détermine, pour chacune d'elles, la durée maximale de la période ci-dessus.

### Article L221-12

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

## Code du travail

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

### Article L221-13

Dans tout établissement industriel ou commercial qui a le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, aux soins à donner aux chevaux et généralement à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour de repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Au cas où le repos hebdomadaire a été réduit en vertu de l'alinéa précédent, un repos compensateur doit être donné à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

### Article L221-14

Les dérogations au repos hebdomadaire prévues par les articles L. 221-12 et L. 221-13, ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

### Article L221-15

Les gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné doivent avoir un repos compensateur.

La dérogation au repos hebdomadaire prévue par le présent article n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux filles mineures.

### Article L221-16

Un décret en Conseil d'Etat détermine les établissements de vente de denrées alimentaires au détail où le repos peut être donné le dimanche à partir de midi avec un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi pour les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez les employeurs et par roulement et par quinzaine, d'une journée entière pour les autres salariés.

### Article L221-16-1

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 (a et b) et 105 (i) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

### Article L221-17

Lorsqu'un accord est intervenu entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs d'une profession et d'une région déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné au personnel suivant un des modes prévus par les articles précédents, le préfet du département peut, par arrêté, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la région pendant toute la durée de ce repos. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités dont les modalités de fonctionnement et de paiement sont automatisées.

Toutefois, lorsque cet arrêté concerne des établissements concourant d'une façon directe au ravitaillement de la population en denrées alimentaires, il peut être abrogé ou modifié par le ministre chargé du travail. La décision du ministre ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la mise en application de l'arrêté préfectoral; elle doit être précédée de la consultation des organisations professionnelles intéressées.

## Code du travail

### Article L221-18

La fermeture prévue à l'article précédent ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons figurant sur une liste déterminée, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, par arrêté pris de concert entre les ministres chargés du travail et du commerce.

Ne peuvent figurer sur la liste prévue à l'alinéa précédent que les manifestations dont la durée n'excède pas trois semaines et qui sont organisées par des établissements publics, reconnus d'utilité publique ou ayant obtenu, pendant cinq années consécutives, le patronage du ministre chargé du commerce.

Les exposants admis à bénéficier des dispositions ci-dessus peuvent accorder le repos hebdomadaire à leur personnel dans les conditions prévues par les articles L. 221-9 et L. 221-10.

### Article L221-19

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par un arrêté du maire (ou du préfet, s'il s'agit de Paris) pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

Chaque salarié ainsi privé du repos du dimanche doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. L'arrêté municipal (ou préfectoral, s'il s'agit de Paris) détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

### Article L221-20

L'emploi de travailleurs le jour de repos hebdomadaire aux travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations est autorisé dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions que ceux dans lesquels leur durée du travail peut être prolongée pour les mêmes travaux en vertu des décrets déterminant les conditions d'application des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

### Article L221-21

Un décret en Conseil d'Etat détermine les industries ne fonctionnant que pendant une partie de l'année dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être en partie différé dans les conditions prévues par l'article L. 221-11 pour les usines à feu continu ou à marche continue, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours par mois, autant que possible le dimanche.

Les établissements qui appartiennent aux branches d'activité à caractère saisonnier déterminées par décret et qui n'ouvrent en tout ou partie que pendant une période de l'année peuvent bénéficier de la même dérogation.

### Article L221-22

Les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail et qui sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat peuvent suspendre le repos hebdomadaire de leur personnel deux fois au plus par mois et sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les décrets déterminant les conditions d'applications des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

### Article L221-23

## Code du travail

Un décret en Conseil d'Etat établit la nomenclature des industries particulières qui doivent être comprises dans les catégories générales énoncées aux articles L. 221-20, L. 221-21 et L. 221-22 en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les femmes.

### Article L221-24

Les décrets en Conseil d'Etat prévus par les articles L. 221-11, L. 221-16, L. 221-21, L. 221-22 et L. 221-23 sont pris dans les formes prévues à l'article L. 212-2 pour les décrets qui déterminent les conditions d'application des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

### Article L221-25

Dans les établissements de l'Etat ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par les ministres intéressés.

### Article L221-26

Des décrets en Conseil d'Etat organisent le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou qu'il soit organisé par roulement.  
Ils déterminent également les conditions du préavis qui doit être adressé à l'inspecteur du travail par le chef de tout établissement qui bénéficie des dérogations.

### Article L221-27

Les chambres de discipline dont relèvent les offices ministériels assurent, sous le contrôle du parquet, l'application du présent chapitre aux clerks, commis et employés des études et greffes dans ces offices.

## Chapitre 2 Jours fériés

### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article L222-1

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés:

- le 1er janvier;
- le lundi de Pâques;
- le 1er mai;
- le 8 mai;
- l'ascension;
- le lundi de Pentecôte;
- le 14 juillet;
- l'Assomption;
- la Toussaint;
- le 11 novembre;
- le jour de Noël.

#### Article L222-1-1

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés, ne peuvent donner lieu à récupération.

#### Article L222-2

Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi, même pour rangement d'atelier, dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

#### Article L222-3

## Code du travail

Néanmoins, dans les usines à feu continu, les jeunes travailleurs du sexe masculin peuvent être employés tous les jours de la semaine, à la condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine.

### Article L222-4

Les apprentis ne peuvent être tenus en aucun cas, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession les jours de fêtes reconnues et légales.

Pour les établissements non mentionnés à l'article L. 200-1, si l'apprenti est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus mentionnés, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

### Article L222-4-1

Dans le département de la Moselle, le préfet, après consultation des organismes professionnels concernés et des organisations syndicales des professions de commerce et de distribution, peut, par arrêté, autoriser ou interdire l'ouverture des établissements commerciaux le Vendredi Saint et ceci de manière uniforme dans le département, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

## *Section 2 Dispositions particulières à la journée du 1er mai*

### Article L222-5

Le 1er mai est jour férié et chômé.

### Article L222-6

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

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

### Article L222-7

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

### Article L222-9

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

## Chapitre 3 Congés annuels

### *Section 1 Droit au congé*

#### Article L223-1

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

### *Section 2 Durée du congé*

#### Article L223-2



## Code du travail

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

### Article L223-3

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif d'entreprise.

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

### Article L223-4

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du Code Rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

### Article L223-5

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

### Article L223-6

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

### Article L223-7

La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires,

## Code du travail

notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

### Article L223-7-1

Pour les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural, il peut être dérogé aux dispositions de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 223-7.

Des autorisations d'absence de plus de vingt quatre heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux. La durée de ces périodes ne peut excéder chaque année cinq mois consécutifs ou non.

### Article L223-8

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

## *Section 3 Indemnités de congé*

### Article L223-11

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que les indemnités afférentes au repos compensateur prévues à l'article L. 212-5-1 du présent code et l'article 993-1 du code rural et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 223-2, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas précédents ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application de cette disposition dans les professions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 223-16.

### Article L223-12

## Code du travail

Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale. En aucun cas, l'indemnité de congé payé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

### Article L223-13

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assureraient des indemnités d'un montant plus élevé.

Pour la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle qui est fixée par l'autorité administrative compétente.

### Article L223-14

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 223-16.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent article est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

### Article L223-15

Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

## *Section 4 Caisse de congés payés*

### Article L223-16

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces et en particulier ceux où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé, où l'application des dispositions du présent chapitre comporte des modalités spéciales, sous forme notamment de la constitution de caisses de congé auxquelles doivent obligatoirement s'affilier les employeurs intéressés. Les décrets fixent, en particulier, la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'Etat à leur égard.

### Article L223-17

Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci sont tenus à

## Code du travail

tout moment de fournir aux contrôleurs toutes justifications de nature à établir qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 631-1.

Les contrôleurs doivent être agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

Avant d'entrer en fonction les contrôleurs prêtent, devant le préfet du département où la caisse a son siège, serment de ne rien révéler des secrets de fabrication et, en général, des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission.

### Chapitre 4 Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants

#### Article L224-1

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

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

#### Article L224-2

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 212-9.

#### Article L224-3

La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement. Les conditions auxquelles doit satisfaire le local où la mère sera admise à allaiter son enfant sont déterminées suivant l'importance et la nature des établissements, par décret en Conseil d'Etat.

#### Article L224-4

Les chefs d'établissements occupant plus de cent femmes de plus de quinze ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité, des chambres d'allaitement.

#### Article L224-5

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis du conseil permanent d'hygiène sociale et de la commission d'hygiène industrielle, détermine les mesures propres à assurer l'exécution du présent chapitre, et notamment les conditions d'installation d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement affectées aux enfants nourris au sein en totalité ou en partie.

#### Article L224-6

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariées mentionnées à l'article 1144, alinéas 1° à 7°, 9° et 10°, du code rural.

### Chapitre 5 Congés non rémunérés

#### *Section 1 Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse*

#### Article L225-1

Les travailleurs salariés et apprentis des deux sexes des secteurs public et privé, âgés de moins de vingt-cinq ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, ont droit, sur leur demande,

## Code du travail

à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

### Article L225-2

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

### Article L225-3

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Le congé ne peut se cumuler avec le congé d'éducation ouvrière qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

### Article L225-4

Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ainsi qu'aux travailleurs jouissant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre III du présent titre, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L225-5

Les modalités d'application de la présente section sont précisées par des décrets en Conseil d'Etat. Ceux-ci fixent notamment:

1. Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de travailleurs ou apprentis susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année;
2. Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation;
3. Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé;
4. Les conditions dans lesquelles est établie la liste des organismes dont les activités ouvrent droit au congé. Cette liste est proposée par le haut comité de la jeunesse ou le haut comité des sports pour ce qui concerne ses attributions, et arrêtée par le Premier ministre, après avis des ministres intéressés.

## *Section 2 Congés d'éducation ouvrière*

### Article L225-6

Les dispositions relatives aux congés d'éducation ouvrière sont contenues dans le livre IV du présent code.

## *Section 3 Congé mutualiste*

### Article L225-7

Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 125-3 du code de la mutualité bénéficient, dans les conditions et limites prévues aux articles L. 225-2, L. 225-3, premier alinéa, L. 225-4 et L. 225-5, premier et quatrième alinéas, du présent code, d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an. Les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit à ce congé, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## *Section 4 Congé de représentation*

### Article L225-8

I. - Lorsqu'un salarié, membre d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, est désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou

## Code du travail

départemental, l'employeur est tenu de lui accorder le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

II. - Si à l'occasion de cette représentation le salarié subit une diminution de rémunération, il reçoit de l'Etat une indemnité compensant, en totalité ou partiellement et, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.

III. - La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

IV. - L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus doit être motivé à peine de nullité. Il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

V. - Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés mentionnés aux 1° à 7°, 9° et 10° de l'article 1144 du code rural.

VI. - Ces dispositions s'appliquent en l'absence de dispositions législatives particulières existant à la date de leur entrée en vigueur.

VII. - Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article, et notamment:

1° Les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat;

2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du présent article au cours d'une année.

### *Section 5 Congé de solidarité internationale*

#### **Article L225-9**

Le salarié a droit, sous réserve qu'il justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois, consécutifs ou non, à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La durée de ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, et la durée cumulée de plusieurs congés de solidarité internationale pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.

La liste des associations mentionnées au premier alinéa du présent article est fixée par arrêté interministériel.

#### **Article L225-10**

Le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois à l'avance, de la date de départ en congé et de la durée de l'absence envisagée, en précisant le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission sera effectuée.

Le congé peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus, qui doit être motivé, est notifié au salarié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans un délai de quinze jours après réception de la demande. Il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.

Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé.

En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures. L'employeur lui fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures. Il n'est pas, dans ce cas, tenu de motiver son refus, et son silence ne vaut pas accord.

Le salarié remet à l'employeur, à l'issue du congé, une attestation constatant l'accomplissement de la mission et délivrée par l'association ou l'organisation concernée.



## Code du travail

### Article L225-11

Le chef d'entreprise communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé avec l'indication de la suite qui y a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé de solidarité internationale.

### Article L225-12

La durée du congé ne peut être, sauf d'un commun accord, imputée sur celle du congé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

### Article L225-13

A l'issue du congé, ou à l'occasion de son interruption pour un motif de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Article L225-14

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7° et 10°) du code rural.

## *Section 6 Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie*

### Article L225-15

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs a le droit de bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie a une durée maximale de trois mois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical visé à l'alinéa précédent, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Un décret en Conseil d'Etat détermine en tant que de besoin les modalités d'application du présent article.

### Article L225-16

Le salarié en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 225-15 ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

### Article L225-17

A l'issue du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### Article L225-18

La durée du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

### Article L225-19

Toute convention contraire aux articles L. 225-15, L. 225-17 et L. 225-18 est nulle de plein droit.

## Code du travail

### Chapitre 6 Congés pour événements familiaux

#### Article L226-1

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de:

Quatre jours pour le mariage du salarié;

Deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant;

Un jour pour le mariage d'un enfant;

Un jour pour le décès du père ou de la mère.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1.

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

### Chapitre 7 Compte épargne-temps

#### Article L227-1

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Le compte épargne-temps peut être alimenté, par dérogation à l'article L. 223-1, par le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an. Le report des congés prévu par l'article L. 122-32-25 peut se cumuler avec le report prévu au présent alinéa.

Le compte épargne-temps peut également être alimenté par la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles en jours de congé supplémentaires et par tout ou partie des primes d'intéressement, dans les conditions définies à l'article L. 441-8.

Une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires peut être affectée au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Le repos compensateur visé à l'article L. 212-5 peut également être affecté au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de six mois, notamment pour les congés visés aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17. Cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif.

La convention ou l'accord collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps soit ouvert, les modalités de conversion en temps des primes et indemnités, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Sauf si une convention ou un accord interprofessionnel prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à une autre, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1.

## Code du travail

Sauf lorsque le compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité prévue par la convention ou l'accord, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

### Titre 3 Hygiène, sécurité et conditions de travail

#### Chapitre préliminaire Principes généraux de prévention

##### Article L230-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux établissements et organismes mentionnés au chapitre 1er du présent titre.

##### Article L230-2

I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

II. - Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants:

- a) Eviter les risques;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) Combattre les risques à la source;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement:

- a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
- b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

##### Article L230-3

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses

## Code du travail

possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

### Article L230-4

Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.

### Article L230-5

Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L. 230-2, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors puni d'une peine de police.

## Chapitre 1 Dispositions générales

### Article L231-1

Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les établissements de soins privés.

Sont également soumis aux dispositions du présent titre les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat. Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. Un décret d'application fixe les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement.

### Article L231-1-1

Ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 231-1:

1. Les mines et carrières et leurs dépendances;
2. Les entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air dont les institutions particulières ont été fixées par voie statutaire.

Toutefois, ces dispositions ou celles qui sont prises en application de l'article L. 231-2 peuvent être rendues applicables, en tout ou partie, aux entreprises ou établissements mentionnés à l'alinéa précédent ou à certaines parties de ceux-ci par des décrets qui déterminent leurs conditions d'application.

### Article L231-1-2

Les attributions conférées par le présent titre et par le chapitre III du titre VI du livre II soit au ministre chargé du travail, soit aux inspecteurs du travail dont il dispose sont respectivement exercées par le

## Code du travail

ministre chargé de l'agriculture et par les inspecteurs du travail placés sous l'autorité de ce ministre en ce qui concerne les établissements agricoles prévus à l'article L. 231-1.

### Article L231-1-3

Le ministre de l'agriculture est assisté par un ou des organismes consultatifs qui sont notamment chargés de donner sur les règlements applicables aux établissements agricoles, au sens de l'article L. 231-1, l'avis prévu à l'article L. 231-3.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les règles de fonctionnement ainsi que, le cas échéant, les attributions, autres que celle qui a été ci-dessus établie, du ou des organismes prévus à l'alinéa précédent.

Ce ou ces organismes comprennent un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations de salariés.

### Article L231-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent:

1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc.;

2. Au fur et à mesure des nécessités constatées les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail;

3. Les modalités de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue au III de l'article L. 230-2.

4. L'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des établissements au financement d'organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activités à haut risque; ces organismes, qui doivent associer les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives et dont l'activité est coordonnée par l'agence pour l'amélioration des conditions de travail prévue à l'article L. 200-5, sont chargés notamment de promouvoir la formation à la sécurité, de déterminer les causes techniques des risques professionnels, de susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention et de proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience aura fait apparaître l'utilité. Les établissements tenus de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment en application de l'article L. 236-1, ne sont pas exonérés de l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel créé dans une branche d'activité en application de l'alinéa précédent. Les décrets en Conseil d'Etat ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article. Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

### Article L231-2-1

I. - Des commissions d'hygiène et de sécurité, composées de représentants des employeurs et des salariés, sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Ces dispositions ne sont pas applicables aux exploitations et aux entreprises agricoles qui ne disposent pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu à l'article L. 236-1, ces exploitations et entreprises relevant du II ci-après.

A défaut de constitution de ces commissions par application du titre III du livre 1er du présent code, leur mission est assurée par des organismes créés conformément aux dispositions du 4. de l'article L. 231-2 du présent code.

En l'absence de stipulations de convention ou accord collectif de travail sur ce point, le règlement prévu par l'article L. 231-2 détermine les règles selon lesquelles les membres salariés des commissions ou des organismes susmentionnés sont indemnisés au titre de l'exercice de leurs fonctions.

## Code du travail

II. - Des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture sont instituées dans chaque département. Elles sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité pour les exploitations et entreprises agricoles qui emploient des salariés énumérés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1144 du code rural et qui sont dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de délégués du personnel.

Chaque commission comprend, en nombre égal, des représentants des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national dans les branches professionnelles concernées, ou des organisations locales représentatives dans les départements d'outre-mer, nommés par le préfet. Ces représentants doivent exercer leur activité dans une exploitation ou entreprise visée à l'alinéa ci-dessus située dans le ressort territorial de la commission.

Les commissions susvisées sont présidées alternativement par période d'un an par un représentant des salariés ou un représentant des employeurs. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Le temps passé par les membres salariés aux réunions de la commission est de plein droit considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel. Les intéressés bénéficient en outre d'une autorisation d'absence rémunérée pour exercer leurs fonctions, dans la limite de quatre heures par mois. Les membres employeurs bénéficient de l'indemnité forfaitaire représentative du temps passé prévue par l'article 1022 du code rural pour les administrateurs du troisième collège de la caisse de mutualité sociale agricole. Les frais de déplacement exposés par les membres de la commission, les salaires maintenus par les employeurs ainsi que les cotisations sociales y afférentes et les indemnités représentatives du temps passé sont pris en charge par le fonds national de prévention créé en application de l'article 1171 du code rural.

Les membres salariés des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture bénéficient des dispositions de l'article L. 236-11.

Un décret détermine les conditions d'application du présent article et notamment les modalités de fonctionnement des commissions ; il peut conférer à certaines commissions une compétence interdépartementale lorsque les salariés de certains départements limitrophes sont peu nombreux.

### Article L231-2-2

Des commissions d'hygiène et de sécurité composées des représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement, présidées par le chef d'établissement, sont instituées dans chaque lycée technique ou professionnel.

Elles sont chargées de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement et notamment dans les ateliers.

Un décret d'application fixe les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions, notamment en ce qui concerne la composition et les modalités de fonctionnement des commissions d'hygiène et de sécurité.

### Article L231-3

Les décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article L. 231-2 sont pris, sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, de l'article L. 231-3, après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Ce conseil se substitue notamment à la commission d'hygiène industrielle, à la commission de sécurité du travail et au conseil supérieur de la médecine du travail. En font partie, en nombre égal, des représentants des organisations d'employeurs et des représentants des organisations de salariés.

Le conseil supérieur d'hygiène publique est, en outre, appelé à donner son avis sur les règlements d'administration publique prévus par l'article L. 231-2 (1.) lorsque ces règlements intéressent l'hygiène générale des locaux de travail où le couchage du personnel.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les règles de fonctionnement ainsi que, le cas échéant, les attributions autres que celle qui a été ci-dessus établie, du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.



## Code du travail

### Article L231-3-1

Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au cinquième alinéa du présent article et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L. 950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L. 900-2.

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L. 231-2 (4.) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés. Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L. 122-3 et au 2° de l'article L. 124-2-3 du présent code, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

Un décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions dans lesquelles la formation prévue au présent article est organisée et dispensée.

Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

### Article L231-3-2

Un décret en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 231-2, fixe les conditions dans lesquelles le chef d'établissement est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Les modalités de l'obligation établie par le présent article tiennent compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et du caractère des risques qui y sont constatés.

### Article L231-3-3

Des décrets en Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 231-2 et après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés intéressées, organisent par branche d'activité, en fonction des

## Code du travail

risques constatés, la limitation progressive des modes de travail par équipes successives, des cadences et des rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

### Article L231-4

Lorsque cette procédure est prévue, les inspecteurs et les contrôleurs du travail, avant de dresser procès-verbal, doivent mettre les chefs d'établissements en demeure de se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 231-2 et L233-5-1.

Par dérogation à la règle qui précède, les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article L. 263-1, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal doit explicitement préciser les circonstances de fait et de législation ou les règlements applicables à l'espèce.

La mise en demeure est faite par écrit selon les modalités prévues aux articles L. 611-14 et L. 620-3. Elle est datée et signée. Elle indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions devront avoir disparu. Ce délai qui ne peut être inférieur à quatre jours, est fixé en tenant compte des circonstances, à partir du minimum établi pour chaque cas par les décrets pris en application des articles L. 231-2 et L233-5-1.

### Article L231-5

Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'une infraction aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 du code du travail, notamment dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement. Par exception aux dispositions des articles L. 263-2 et L. 263-4 les infractions ainsi constatées sont punies de peines de police.

### Article L231-5-1

Avant l'expiration du délai fixé en application soit de l'article L. 230-5, soit de l'article L. 231-4, soit de l'article L. 231-5 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure prononcée sur le fondement de l'un de ces articles, le chef d'établissement peut saisir d'une réclamation le directeur régional du travail et de l'emploi.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

### Article L231-6

Sans préjudice de l'application des autres dispositions législatives et réglementaires, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations, une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi.

Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

## Code du travail

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du travail, de l'industrie et de l'agriculture, pris après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels déterminent la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-dessus de laquelle leur présence dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou de l'inscription prévue ci-dessus.

Ces arrêtés déterminent la couleur, les dimensions des étiquettes ou inscriptions, les indications qui doivent figurer sur celles-ci, ainsi que les conditions auxquelles doivent satisfaire les récipients, sacs ou enveloppes contenant lesdites substances, préparations ou produits.

Toute substance ou préparation, qui ne fait pas l'objet d'un des arrêtés mentionnés au troisième alinéa ci-dessus mais donne lieu à la fourniture des informations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 231-7, doit être étiquetée et emballée par le fabricant, l'importateur ou le vendeur sur la base de ces informations et des règles générales fixées par lesdits arrêtés en application du quatrième alinéa ci-dessus.

### Article L231-7

Dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail, peuvent être limitées, réglementées ou interdites la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Ces limitations, réglementations ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations est le fait du chef d'établissement ou des travailleurs indépendants.

Avant toute mise sur le marché, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, à titre onéreux ou gratuit, d'une substance chimique qui n'a pas fait l'objet d'une mise sur le marché d'un Etat membre des Communautés européennes ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen avant le 18 septembre 1981, tout fabricant ou importateur doit fournir à un organisme agréé par le ministre chargé du travail les informations nécessaires à l'appréciation des risques encourus par les travailleurs susceptibles d'être exposés à cette substance.

Les fabricants, les importateurs ou les vendeurs de substances ou de préparations dangereuses destinées à être utilisées dans des établissements mentionnés à l'article L. 231-1 doivent, dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat, fournir à un organisme agréé par les ministres chargés du travail et de l'agriculture toutes les informations nécessaires sur ces produits, notamment leur composition, en vue de permettre d'en prévenir les effets sur la santé ou de répondre à toute demande d'ordre médical destinée au traitement des affections induites par ces produits, en particulier en cas d'urgence. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les informations sont fournies par l'organisme agréé, les personnes qui y ont accès et les modalités selon lesquelles sont préservés les secrets de fabrication.

Toutefois, les dispositions précédentes ne s'appliquent pas:

- à l'importateur d'une substance en provenance d'un Etat membre des Communautés européennes ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, si cette substance y a fait l'objet d'une mise sur le marché conformément aux règles nationales prises pour l'application des directives du conseil des Communautés européennes;
- au fabricant ou à l'importateur de certaines catégories de substances ou préparations, définies par décret en Conseil d'Etat, et soumises à d'autres procédures de déclaration. Ces procédures prennent en compte les risques encourus par les travailleurs.

Obligation peut, en outre, être faite aux fabricants, importateurs et vendeurs susvisés de participer à la conservation et à l'exploitation de ces informations et de contribuer à la couverture des dépenses qui en résultent.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes agréés par le ministère du travail, à des analyses des produits visés au premier alinéa du présent article, en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

## Code du travail

Les mesures d'application du présent article font l'objet de décrets en Conseil d'état pris dans les conditions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 231-3, et après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés, ces décrets peuvent notamment organiser des procédures spéciales lorsqu'il y a urgence à suspendre la commercialisation ou l'utilisation des substances et préparations dangereuses, et prévoir les modalités d'indemnisation des travailleurs atteints d'affections causées par ces produits.

### Article L231-8

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1.

### Article L231-8-1

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 du code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

### Article L231-8-2

La faculté ouverte par l'article L. 231-8 doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

### Article L231-9

Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.

## **Code du travail**

### **Article L231-10**

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

### **Article L231-11**

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

### **Article L231-12**

Lorsqu'il constate sur un chantier du bâtiment et des travaux publics qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8 alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante constituant une infraction aux obligations des règlements pris en application de l'article L. 231-2, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail qui, après vérification, autorise la reprise des travaux.

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt des travaux, celui-ci saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

## **Chapitre 2 Hygiène**

### **Article L232-1**

Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du personnel.

### **Article L232-2**

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse.

### **Article L232-3**

Dans les entreprises industrielles et commerciales, les conventions ou accords collectifs de travail ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution, au titre d'avantage en nature, de boissons alcooliques aux salariés.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux boissons servies à l'occasion des repas constituant un avantage en nature.

## **Chapitre 3 Sécurité**

### **Article L233-1**

## Code du travail

Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

### Article L233-2

Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté.

### Article L233-3

Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.  
Les moteurs doivent être isolés, par des cloisons ou barrières de protection.  
Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.  
Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides de 90 centimètres de haut.

### Article L233-4

Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions: bielles et volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée de la main.  
Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de 2 mètres du sol.  
Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel doivent éviter le maniement des courroies en marche.

### Article L233-5

I. - Les machines, appareils, outils, engins, matériels et installations ci-après désignés par les termes d'équipements de travail qui font l'objet des opérations mentionnées au II du présent article doivent être conçus et construits de façon que leur mise en place, leur utilisation, leur réglage, leur maintenance, dans des conditions conformes à leur destination, n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité ou leur santé.

Les protecteurs et dispositifs de protection, les équipements et produits de protection individuelle, ci-après dénommés moyens de protection, qui font l'objet des opérations mentionnées au II du présent article doivent être conçus et fabriqués de manière à protéger les personnes, dans des conditions d'utilisation et de maintenance conformes à leur destination, contre les risques pour lesquels ils sont prévus.

II. - Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition ou de céder à quelque titre que ce soit des équipements de travail et des moyens de protection mentionnés au 1° du III du présent article qui ne répondent pas aux dispositions prévues au 3° du III.

III. - Des décrets en Conseil d'Etat, pris dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 231-3 et après avis des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées, déterminent:

- 1° Les équipements de travail et les moyens de protections soumis aux obligations de sécurité définies au I du présent article;
- 2° Les procédures de certification de conformité aux règles techniques auxquelles doivent se soumettre les fabricants, importateurs et cédants, ainsi que les garanties dont ils bénéficient.  
L'issue de la procédure de certification de conformité peut être notamment subordonnée au résultat:
  - a) De vérifications, même inopinées, effectuées par des organismes habilités, dans les locaux de fabrication ou de stockage d'équipements de travail ou de moyens de protection qui, s'ils se révélaient non conformes, seraient susceptibles d'exposer les personnes concernées à un risque grave;
  - b) D'examens ou essais, même destructifs, lorsque l'état de la technique le requiert;
- 3° Les règles techniques auxquelles doit satisfaire chaque type d'équipement de travail et de moyen de protection ainsi que la procédure de certification qui lui est applicable;
- 4° Les conditions dans lesquelles l'autorité administrative habilitée à contrôler la conformité peut demander au fabricant ou à l'importateur communication d'une documentation dont le contenu est précisé par arrêté; l'absence de communication de cette documentation technique dans le délai prescrit



## Code du travail

constitue un indice de non-conformité de l'équipement de travail ou du moyen de protection aux règles techniques qui lui sont applicables, susceptible d'entraîner la mise en oeuvre des mesures prévues au 5° ci-après.

Les personnes ayant accès à cette documentation technique sont tenues de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont elles pourraient avoir connaissance à cette occasion;

5° Les conditions dans lesquelles est organisée une procédure de sauvegarde permettant:

- a) Soit de s'opposer à ce que des équipements de travail ou des moyens de protection ne répondant pas aux exigences définies au I du présent article et à tout ou partie des règles techniques prévues au 3° ci-dessus fassent l'objet des opérations visées au II du présent article et au II de l'article L. 233-5-1;
- b) Soit de subordonner l'accomplissement de ces opérations à des vérifications, épreuves, règles d'entretien, modifications des modes d'emploi des équipements de travail ou moyens de protection concernés.

IV. - Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture:

1° Peuvent établir la liste des normes dont le respect est réputé satisfaire aux règles techniques prévues au 3° du III du présent article;

2° Peuvent rendre obligatoires certaines des normes mentionnées au 1° ci-dessus.

### Article L233-5-1

I. - Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

II. - Il est interdit de mettre en service ou d'utiliser des équipements de travail et des moyens de protection mentionnés au 1° du III de l'article L. 233-5 qui ne répondent pas aux dispositions prévues au 3° du III du même article.

III. - Des décrets en Conseil d'Etat pris dans les conditions prévues à l'article L. 231-3 fixent, en tant que de besoin:

1° Les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et moyens de protection soumis au présent article;

2° Les conditions dans lesquelles les équipements de travail et, le cas échéant, les moyens de protection existants devront être mis en conformité avec les règles énoncées au 1° ci-dessus.

IV. - Les modalités d'application des décrets en Conseil d'Etat visés au III ci-dessus peuvent être définies, à compter du 1er janvier 1995, par des conventions ou des accords conclus entre le ministre chargé du travail ou le ministre chargé de l'agriculture et les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives.

### Article L233-5-2

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut demander au chef d'établissement de faire vérifier par des organismes agréés par le ministre chargé du travail et par le ministre chargé de l'agriculture l'état de conformité des équipements de travail mentionnés à l'article L. 233-5-1 avec les dispositions qui leur sont applicables.

Au plus tard dans les quinze jours suivant la demande de vérification, le chef d'établissement peut saisir le directeur régional du travail et de l'emploi d'une réclamation qui est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par voie réglementaire.

La non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional du travail et de l'emploi dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation. Tout refus de la part du directeur régional doit être motivé.

### Article L233-5-3

I. - Par dérogation aux dispositions du II de l'article L. 233-5 sont permises, pour une durée déterminée, l'exposition et l'importation aux fins d'exposition dans les foires et salons autorisés d'équipements de travail ou de moyens de protection neufs ne satisfaisant pas aux dispositions de l'article L. 233-5.

## Code du travail

II. - Est également permise, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 233-5-1, l'utilisation, aux seules fins de démonstration, des équipements de travail neufs ne répondant pas aux dispositions de l'article L. 233-5.

Les mesures nécessaires, destinées à éviter toute atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs chargés de la démonstration et des personnes exposées aux risques qui en résultent, doivent être mises en oeuvre en pareil cas.

III. - Lorsqu'il est fait usage des permissions prévues aux I et II, un avertissement dont les caractéristiques sont fixées par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels doit être placé à proximité de l'équipement de travail faisant l'objet de l'exposition ou de la démonstration, ou du moyen de protection faisant l'objet de l'exposition, pendant toute la durée de celles-ci. Il mentionne leur non-conformité et l'impossibilité de les acquérir ou d'en faire usage avant leur mise en conformité.

### Article L233-6

L'acheteur d'un produit visé à l'article L. 231-7 ainsi que l'acheteur ou le locataire d'un matériel visé à l'article L. 233-5 qui a été livré dans des conditions contraires aux dispositions de ces articles et des textes pris pour leur application peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente ou du bail; le tribunal qui prononce cette résolution peut en outre accorder des dommages-intérêts à l'acheteur ou au locataire.

### Article L233-7

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant 1.000 kilogrammes ou plus de poids brut destiné à être transporté par mer ou voie navigable intérieure devra porter, sur le colis, l'indication de son poids marquée à l'extérieur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué pourra être un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, cette obligation incombe au mandataire chargé par lui de l'expédition du colis.

Un décret en Conseil d'Etat précise, s'il y a lieu, les conditions matérielles auxquelles doivent satisfaire les marques à apposer sur les colis, en exécution du présent article.

## Chapitre 4 Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs

### Article L234-1

Les chefs d'établissement industriels et commerciaux dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique.

### Article L234-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, pour tous les établissements mentionnés à l'article L. 231-1, y compris les mines et carrières et leurs dépendances et les entreprises de transports, les différents genres de travaux présentant des causes de danger ou excédant les forces, ou dangereux pour la moralité, et qui sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et aux femmes.

### Article L234-3

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 200-1, qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé, les jeunes travailleurs et les apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés que dans les conditions spéciales déterminées, pour chacune de ces catégories de travailleurs, par des décrets en Conseil d'Etat.

### Article L234-4

## Code du travail

Les dispositions des articles précédents sont applicables dans les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

### Article L234-5

Le maître ne doit jamais employer l'apprenti, même dans les établissements non mentionnés à l'article L. 231-1, à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

### Article L234-6

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux établissements agricoles mentionnés à l'article L. 231-1.

## Chapitre 5 Dispositions particulières applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil

### *Section 1 Principes généraux de prévention*

#### Article L235-1

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé de toutes les personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre et le coordonnateur mentionné à l'article L. 235-4 doivent, tant au cours de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet que pendant la réalisation de l'ouvrage, mettre en oeuvre les principes généraux de prévention énoncés aux a, b, c, e, f, g et h du II de l'article L. 230-2.

Ces principes sont pris en compte notamment lors des choix architecturaux et techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier, en vue de permettre la planification de l'exécution des différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement, de prévoir la durée de ces phases et de faciliter les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Toutefois, pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par les communes ou groupements de communes de moins de 5 000 habitants, le maître d'oeuvre peut se voir confier, sur délégation du maître d'ouvrage, l'application des règles visées au premier alinéa du présent article ainsi qu'aux articles L. 235-2, L. 235-4, L. 235-5, L. 235-6, L. 235-7, L. 235-10, L. 235-11, L. 235-12 et L. 235-15.

### *Section 2 Prévention et coordination lors des opérations de bâtiment et de génie*

#### *civil*

#### Article L235-2

Lorsque la durée ou le volume prévus des travaux d'une opération de bâtiment ou de génie civil excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat, le maître d'ouvrage doit, avant le début des travaux et dans des délais déterminés par ce décret, adresser à l'autorité administrative compétente en matière d'hygiène et de sécurité du travail, à l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué en application du 4° de l'article L. 231-2 dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics et aux organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels une déclaration préalable dont le contenu est précisé par arrêté. Le texte de cette déclaration doit être affiché sur le chantier.

#### Article L235-3

Une coordination en matière de sécurité et de santé des travailleurs doit être organisée pour tout chantier de bâtiment ou de génie civil où sont appelés à intervenir plusieurs travailleurs indépendants ou entreprises, entreprises sous traitantes incluses, aux fins de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives et de prévoir, lorsqu'elle s'impose, l'utilisation des moyens communs tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives.

#### Article L235-4

## Code du travail

La coordination en matière de sécurité et de santé doit être organisée tant au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet qu'au cours de la réalisation de l'ouvrage. Le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur, qui peut être une personne physique ou morale, pour chacune de ces deux phases ou pour l'ensemble de celles-ci.

Toutefois, pour les opérations de bâtiment ou de génie civil entreprises par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint ou de ses ascendants ou descendants, la coordination est assurée:

- 1° Lorsqu'il s'agit d'opérations soumises à l'obtention d'un permis de construire, par la personne chargée de la maîtrise d'oeuvre pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, et par la personne qui assure effectivement la maîtrise du chantier pendant la phase de réalisation de l'ouvrage;
- 2° Lorsqu'il s'agit d'opérations non soumises à l'obtention d'un permis de construire, par l'un des entrepreneurs présents sur le chantier au cours des travaux.

Les conditions requises pour l'exercice de la fonction de coordonnateur ainsi que les modalités d'attribution de la mission de coordination à l'un des entrepreneurs visés au 2° du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

### Article L235-5

L'intervention du coordonnateur ne modifie ni la nature ni l'étendue des responsabilités qui incombent, en application des autres dispositions du présent code, à chacun des participants aux opérations de bâtiment et de génie civil.

Sauf dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 235-4, les dispositions nécessaires pour assurer aux personnes chargées d'une mission de coordination, en application de l'article L. 235-4, l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de leur mission sont déterminées par voie contractuelle, notamment par les contrats de maîtrise d'oeuvre.

Les modalités de mise en oeuvre de la coordination sont précisées par un décret en Conseil d'Etat qui définit notamment les missions imparties au coordonnateur ainsi que la nature, l'étendue et la répartition des obligations qui incombent respectivement aux maîtres d'ouvrage, aux coordonnateurs, aux entrepreneurs et aux maîtres d'oeuvre.

### Article L235-6

Lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un chantier qui soit fait l'objet de la déclaration préalable prévue à l'article L. 235-2, soit nécessite l'exécution d'un ou plusieurs des travaux inscrits sur une liste de travaux comportant des risques particuliers fixée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, le maître d'ouvrage fait établir par le coordonnateur un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé qui est rédigé dès la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et tenu à jour pendant toute la durée des travaux.

### Article L235-7

Avant le début des travaux, un plan particulier de sécurité et de protection de la santé est adressé:

- 1° Au coordonnateur, par chacune des entreprises, y compris les entreprises sous-traitantes, appelées à intervenir à un moment quelconque des travaux sur un chantier soumis à l'obligation visée à l'article L. 235-6;
- 2° Au maître d'ouvrage, par toute entreprise appelée à exécuter seule des travaux dont la durée et le volume prévus excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat.

### Article L235-8

Les obligations prévues aux articles L. 235-2, L. 235-6 et L. 235-7 ne s'appliquent pas aux travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents graves et imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

### Article L235-9

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application des articles L. 235-6 et L. 235-7, notamment la nature, le contenu et les conditions d'établissement et de contrôle des plans mentionnés auxdits articles.

### Article L235-10

## Code du travail

Lorsque, sur un même site, plusieurs opérations de bâtiment ou de génie civil doivent être conduites dans le même temps par plusieurs maîtres d'ouvrage, ceux-ci sont tenus de se concerter afin de prévenir les risques résultant de l'interférence de ces interventions.

### Article L235-11

Lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, et l'effectif des travailleurs dépassent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat, le maître d'ouvrage est tenu de constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Ce collège comprend le ou les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé, le maître d'oeuvre désigné par le maître d'ouvrage, les entrepreneurs et, avec voix consultative, des salariés employés sur le chantier. Les représentants de l'autorité administrative compétente en matière d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, ceux de l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué en application du 4° de l'article L. 231-2 dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics et des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels ainsi que les médecins du travail peuvent assister aux réunions du collège interentreprises à titre consultatif.

Les opinions que les salariés mentionnés à l'alinéa précédent émettent dans l'exercice de leurs fonctions dans le cadre du collège ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

### Article L235-12

Dès lors que le chantier doit entrer dans les prévisions du premier alinéa de l'article L. 235-11, le maître d'ouvrage ainsi que l'entrepreneur qui entend sous-traiter une partie des travaux de son contrat d'entreprise sont tenus de mentionner dans les contrats conclus respectivement avec les entrepreneurs ou les sous-traitants l'obligation de participer à un collège interentreprises.

### Article L235-13

Le collège interentreprises peut définir, notamment sur proposition du coordonnateur, certaines règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection de la santé applicables au chantier. Il vérifie que l'ensemble des règles prescrites, soit par lui-même, soit par le coordonnateur, sont effectivement mises en oeuvre.

L'intervention du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail ne modifie pas la nature et l'étendue des responsabilités qui incombent aux participants à l'opération de bâtiment ou de génie civil en application des autres dispositions du code du travail, ni les attributions des institutions représentatives du personnel compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### Article L235-14

Les règles de fonctionnement du collège interentreprises, les modalités de désignation des salariés qui en font partie ainsi que les relations du collège avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements des entreprises appelées à intervenir sur le chantier, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les salariés désignés comme membres du collège interentreprises doivent disposer du temps nécessaire, rémunéré comme temps de travail, pour assister aux réunions de ce collège.

## *Section 3 Intégration de la sécurité dans les ouvrages*

### Article L235-15

Sauf dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 235-4, au fur et à mesure du déroulement des phases de conception d'étude et d'élaboration du projet puis de la réalisation de l'ouvrage, le maître d'ouvrage fait établir et compléter par le coordonnateur un dossier rassemblant toutes les données de nature à faciliter la prévention des risques professionnels lors d'interventions ultérieures.

Les conditions d'établissement, le contenu et les modalités de transmission du dossier sont définis par décret en Conseil d'Etat.

### Article L235-16

Lorsqu'une opération de construction de bâtiment excède un montant fixé par voie réglementaire, le chantier relatif à cette opération doit disposer, en un point au moins de son périmètre, d'une desserte en

## Code du travail

voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, d'une évacuation des matières usées, dans des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux dispositions qui leur sont applicables en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent et détermine en outre dans quels cas et selon quelles modalités il peut être exceptionnellement dérogé à la règle posée audit alinéa.

### Article L235-17

Des décrets en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2, déterminent les locaux et les dispositifs ou aménagements de toute nature dont doivent être dotés les bâtiments qu'ils désignent en vue d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs appelés à exercer leur activité dans ces bâtiments pour leur construction ou leur entretien.

## *Section 4 Travailleurs indépendants*

### Article L235-18

Les travailleurs indépendants, ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur le chantier, doivent mettre en oeuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant dans les opérations de bâtiment et de génie civil comme d'eux-mêmes, les principes généraux de prévention fixés aux a, b, c, e et f du II de l'article L. 230-2 ainsi que les dispositions des articles L. 231-2, L. 231-6, L. 231-7, L. 233-5 et L. 233-5-1 du présent code. Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des prescriptions réglementaires prises en application des articles susvisés qu'ils doivent respecter.

## *Section 5 Construction et aménagement des ouvrages*

### Article L235-19

Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice des activités mentionnées à l'article L. 231-1 sont tenus de se conformer à des règles édictées en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail.

Les règles prévues à l'alinéa précédent sont déterminées et leurs modalités d'application fixées par des décrets en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 231-2 et après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées.

## **Chapitre 6 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

### Article L236-1

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.



## Code du travail

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés. En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2.

### Article L236-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention

## Code du travail

des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités. La liste des documents qui doivent lui être soumis pour avis ou portés à sa connaissance est établie dans les conditions fixées par l'article L. 236-12.

Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières: il est informé des suites réservées à ses observations. Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

### Article L236-2-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

Il est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

### Article L236-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant. Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### Article L236-4

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail:

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1; 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 des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

## Code du travail

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise.

### Article L236-5

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

La composition de cette délégation, compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont fixées par voie réglementaire.

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au deuxième alinéa.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

### Article L236-6

Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise ou d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

### Article L236-7

## Code du travail

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article précédent, les heures attribuées aux représentants du personnel selon les modalités du premier alinéa ci-dessus sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent; ils en informent le chef d'établissement.

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

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 231-9, est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations.

### Article L236-8

En ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont adoptées selon la procédure définie au troisième alinéa de l'article L. 434-3. Il en est de même des résolutions que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être amené à adopter.

### Article L236-9

I. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé:

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement;

2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.

II. - Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'article L. 434-6, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.

III. - Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

## Code du travail

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.

### Article L236-10

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par la convention collective de branche ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

### Article L236-11

Les dispositions des articles L. 436-1, L. 436-2 et L. 436-3 sont applicables aux salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### Article L236-12

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures nécessaires à l'application du présent chapitre, notamment des articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-3, L. 236-4, L. 236-5. Ils en adaptent les dispositions aux établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, aux entreprises ou établissements où le personnel est dispersé, ainsi qu'aux entreprises ou établissements opérant sur un même site, dans un même immeuble ou un même local.

### Article L236-13

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

## Titre 4 Médecine du travail

### Article L241-1

Le champ d'application du présent titre est celui qui est défini à l'article L. 231-1, alinéas 1 et 2.

Il s'étend en outre aux entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air. Des décrets fixent, pour chaque catégorie d'entreprises de transport, les modalités d'application du présent alinéa.

Les employeurs relevant du présent titre doivent organiser des services médicaux du travail.

Les administrations et établissements publics de l'Etat visés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat peuvent faire appel, le cas échéant, aux services de médecine du travail relevant du présent titre dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L241-2

Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

### Article L241-3

Suivant l'importance des entreprises, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

## Code du travail

### Article L241-4

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

### Article L241-5

Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail.

### Article L241-6

A partir d'une date fixée par décret, un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

### Article L241-7

Un décret détermine les conditions dans lesquelles les fonctions de médecins du travail peuvent être déclarées incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

### Article L241-8

Chaque fois que la chose est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé, employé à temps complet, qui ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante.

### Article L241-9

Lorsque le service médical du travail est assuré par les soins d'un groupement ou organisme distinct de l'établissement occupant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables dudit groupement ou organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que le chef d'établissement et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre et des décrets pris pour son application.

### Article L241-10

La procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-4 est applicable en cas d'infraction aux dispositions du présent titre et des décrets pris pour son application qui sont relatives:

Aux conditions de qualification exigées des médecins et des infirmières ou infirmiers des services médicaux du travail;

Aux modalités d'établissement du contrat de travail des médecins du travail;

A l'obligation pour le médecin du travail d'exercer personnellement ses fonctions;

Au temps que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses fonctions;

A la présence dans l'établissement d'au moins une infirmière ou un infirmier pendant les heures normales de travail du personnel;

A l'obligation de former des secouristes dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux;

A l'organisation d'un service de garde de nuit dans les établissements travaillant de jour et de nuit;

A l'installation matérielle du service médical du travail.

Le délai minimum de la mise en demeure est fixé à un mois.

### Article L241-10-1

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

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

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

### Article L241-11

Les infractions aux dispositions du présent chapitre et les décrets pris pour son exécution sont constatées par les inspecteurs du travail.



## Code du travail

### Titre 5 Service social du travail

#### Article L250-1

La procédure de la mise en demeure prévue à l'article L. 231-4 du présent code est applicable aux chefs d'établissement en matière de service social du travail. Le délai minimum d'exécution des mises en demeure est fixé à un mois.

### Titre 6 Pénalités

#### Article L260-1

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

#### Article L260-2

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par le tribunal. Le tribunal peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du département.

#### Article L260-3

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 pour une autre personne.

#### Article L260-4

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des femmes récemment accouchées, les pénalités ne sont applicables au chef d'établissement ou à son préposé que s'il a agi sciemment.

## Chapitre 1 Conditions du travail, Emploi des enfants dans les spectacles et professions ambulantes, Emploi des enfants comme mannequins dans la publicité et la mode

#### Article L261-1

Est punie d'une amende de 25.000 F <sup>xx</sup> et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 50.000 F <sup>xxi</sup>, toute personne qui a remis des fonds, directement ou indirectement, aux enfants visés à l'alinéa 1er de l'article L. 211-4, ou à leurs représentants légaux:

1. Soit sans avoir saisi la commission visée à l'article L. 211-7 ou avant que cette commission ait statué sur sa requête;
2. Soit au-delà de la part fixée comme il est dit à l'article L. 211-8.

Toute infraction aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 211-4 est punie d'une amende de 40.000 F <sup>xxii</sup>. En cas de récidive, un emprisonnement de deux ans peut être prononcé.

#### Article L261-2

Toute infraction aux dispositions des articles L. 211-7-1, L. 211-11 et L. 211-12 est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 25.000 F <sup>xxiii</sup>.

---

<sup>xx</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxii</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1978.

<sup>xxiii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

La condamnation pour infraction aux dispositions de l'article L. 211-12 entraîne de plein droit, pour les tuteurs, la destitution de la tutelle; les pères et mères peuvent être privés de l'autorité parentale.

### Article L261-3

Le fait d'employer des mineurs à la mendicité habituelle, soit ouvertement, soit sous l'apparence d'une profession, est puni des peines prévues aux articles 227-20 et 227-29 du code pénal.

### Article L261-4

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 211-6 est punie d'une amende de 25.000 F <sup>xxiv</sup> et, en cas de récidive, d'une peine d'emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 50.000 F <sup>xxv</sup>.

Les mêmes peines sont applicables à toute personne qui remet directement ou indirectement aux enfants visés à l'article L. 211-6 ou à leurs représentants légaux des fonds au-delà de la part fixée comme il est dit à l'article L. 211-8.

### Article L261-5

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 211-10 est punie d'une amende de 40.000 F <sup>xxvi</sup>. En cas de récidive, un emprisonnement de deux ans peut être prononcé.

### Article L261-6

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 211-13 est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 25.000 F <sup>xxvii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

## Chapitre 3 Hygiène et sécurité

### Article L263-1

Nonobstant les dispositions de l'article L. 231-4, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation des dispositions des chapitres Ier, II et III du titre III du présent livre et des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

En outre, s'agissant d'opérations de bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier résulte, lors de la réalisation des travaux, ou peut résulter, lors de travaux ultérieurs, de l'inobservation des dispositions du chapitre V du titre III du présent livre et des textes pris pour son application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque. Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en oeuvre effective d'une coordination en matière de sécurité et de santé sur le chantier ou la détermination de délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels. Le juge peut de même, en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 235-10, provoquer la réunion des maîtres d'ouvrage concernés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

### Article L263-2

---

<sup>xxiv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxvi</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1978.

<sup>xxvii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des chapitres 1er, II et III du titre III du présent livre ainsi que les autres personnes qui, par leur faute personnelle ont enfreint les dispositions des articles L. 231-6, L. 231-7, L. 232-2, L. 233-5, L. 233-5-1, II, L. 233-5-3 et L. 233-7 dudit livre et des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur exécution sont punis d'une amende de 25.000 F <sup>xxviii</sup>.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal visé aux articles L. 611-10 et L. 611-13.

Conformément à l'article 132-3 du code pénal, le cumul des peines prévues au présent article et à l'article L. 263-4 avec les peines de même nature encourues pour les infractions prévues par les articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ne peut dépasser le maximum légal de la peine de même nature la plus élevée qui est encourue.

### Article L263-2-1

Lorsqu'une des infractions énumérées à l'alinéa 1er de l'article L. 263-2, qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois a été commise par un préposé, le tribunal peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur.

### Article L263-2-2

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions de l'article L. 236-11 et des textes réglementaires pris pour son application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F <sup>xxix</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F <sup>xxx</sup>.

### Article L263-2-3

Est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25 000 F <sup>xxxi</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement l'employeur ou son représentant qui ne s'est pas conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail en application du premier alinéa de l'article L. 231-12.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 50 000 F <sup>xxxii</sup>.

### Article L263-3

En cas d'infraction aux dispositions des articles L. 231-1, L. 231-2, L. 231-4, L. 232-1, L. 232-2, L. 233-1 à L. 233-6, L. 235-2 et L. 235-8 et des règlements prévus pour leur exécution, le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par lesdites dispositions. Ce délai ne pourra excéder dix mois.

### Article L263-3-1

En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, la juridiction saisie doit si elle ne retient pas dans les liens de la prévention la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du

---

<sup>xxviii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxix</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxx</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxxi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xxxii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

code pénal citées à l'article L. 263-2-1 faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail.

A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

Après avis du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, la juridiction adopte le plan présenté. A défaut de présentation ou d'adoption d'un tel plan, elle condamne l'entreprise à exécuter pendant une période qui ne saurait excéder cinq ans un plan de nature à faire disparaître les manquements visés ci-dessus.

Dans ce dernier cas, les dépenses mises à la charge de l'entreprise ne peuvent annuellement dépasser le montant annuel moyen des cotisations d'accidents du travail prélevé, au cours des cinq années antérieures à celle du jugement, dans le ou les établissements où ont été relevés les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité visés au premier alinéa ci-dessus.

Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés, qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.

Le chef d'entreprise qui, dans les délais prévus, n'a pas présenté le plan visé au deuxième alinéa ci-dessus ou n'a pas pris les mesures nécessaires à la réalisation du plan arrêté par le juge en vertu du troisième alinéa, est puni d'une amende de 120.000 F<sup>xxxiii</sup> ainsi que des peines prévues à l'article L. 263-6.

### Article L263-4

En cas de récidive, les infractions aux dispositions auxquelles se réfère l'article L. 263-2 sont passibles d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 60.000 F<sup>xxxiv</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

Toutefois, aucune infraction nouvelle ne pourra être relevée pour la même cause pendant le cours du délai qui aura éventuellement été accordé en vertu des dispositions de l'article précédent.

En cas de récidive constatée par le procès-verbal dressé conformément aux articles L. 611-10 et L. 611-13, après une condamnation prononcée en vertu de l'article précédent, le tribunal correctionnel pourra ordonner la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire de l'établissement dans lequel n'auraient pas été faits les travaux de sécurité ou de salubrité imposés par la loi ou les règlements.

Le jugement est susceptible d'appel, la Cour statue d'urgence.

### Article L263-5

Les décisions du juge des référés prévues aux articles L. 263-1 et L. 263-3-1, la décision de l'inspecteur prévue au premier alinéa de l'article L. 231-12 ainsi que les condamnations prononcées en application de l'article L. 263-4 ne peuvent, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Lorsque la fermeture totale et définitive entraîne le licenciement du personnel, elle donne lieu, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux dommages et intérêts prévus aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-6 en cas de rupture du contrat de travail.

### Article L263-6

En cas de condamnation prononcée en application des articles L. 263-2 et L. 263-4, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines ou ateliers du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant.

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

---

<sup>xxxiii</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1978.

<sup>xxxiv</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1978.

## Code du travail

La violation de cette interdiction est punie d'une amende de 60.000 F <sup>xxxv</sup> et d'un emprisonnement de deux ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

### Article L263-7

Les articles L. 231-4, L. 231-5, L. 263-1 à L. 263-6 ne sont pas applicables aux établissements de l'Etat ni aux ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel.

### Article L263-8

Le maître d'ouvrage qui a fait construire ou aménager un ouvrage en violation des obligations mises à sa charge en application des articles L. 235-17 et L. 235-19 est puni des peines prévues aux articles L. 480-4 et L. 480-5 du code de l'urbanisme.

### Article L263-9

Le maître de l'ouvrage qui a fait ouvrir un chantier ne satisfaisant pas aux dispositions de l'article L. 235-16 est puni d'une amende de 150.000 F <sup>xxxvi</sup> et, en cas de récidive, d'une amende de 300.000 F <sup>xxxvii</sup>.

L'interruption du travail peut être ordonnée dans les conditions prévues à l'article L. 480-2 du Code de l'urbanisme.

### Article L263-10

I. Est puni d'une amende de 30 000 F <sup>xxxviii</sup> le maître d'ouvrage qui n'a pas adressé à l'autorité administrative compétente en matière d'hygiène et de sécurité du travail la déclaration préalable prévue à l'article L. 235-2.

II. Est punie d'une amende de 60 000 F <sup>xxxix</sup>:

1° Le maître d'ouvrage:

- a) Qui n'a pas désigné de coordonnateur en matière de sécurité et de santé, en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 235-4, ou qui n'a pas assuré au coordonnateur l'autorité et les moyens indispensables à l'exercice de sa mission, en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 235-5;
- b) Qui a désigné un coordonnateur ne répondant pas aux conditions définies en application du dernier alinéa de l'article L. 235-4;
- c) Qui n'a pas fait établir le plan général de coordination prévu à l'article L. 235-6;
- d) Qui n'a pas fait constituer le dossier prévu à l'article L. 235-15;

2° L'entrepreneur qui n'a pas remis au maître d'ouvrage ou au coordonnateur le plan particulier de sécurité et de protection de la santé des travailleurs prévu à l'article L. 235-7.

III. En cas de récidive:

1° Le fait prévu au I ci-dessus est puni d'une amende de 60 000 F <sup>xl</sup>;

2° Les faits prévus au II ci-dessus sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 100 000 F <sup>xli</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement; le tribunal peut, en outre, prononcer les peines prévues à l'article L. 263-6.

### Article L263-11

---

<sup>xxxv</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1978.

<sup>xxxvi</sup> Amende applicable depuis le 9 décembre 1976.

<sup>xxxvii</sup> Amende applicable depuis le 9 décembre 1976.

<sup>xxxviii</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1994.

<sup>xxxix</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1994.

<sup>xl</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1994.

<sup>xli</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1994.

## Code du travail

Sont punis d'une amende de 30 000 F <sup>xlii</sup> les travailleurs indépendants, ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, qui n'ont pas mis en oeuvre les obligations qui leur incombent en application des articles L. 231-2, L. 231-6, L. 231-7, L. 233-5, L. 233-5-1 et L. 235-18 du présent code. En cas de récidive, ces faits sont punis d'une amende de 60 000 F <sup>xliii</sup>.

### Article L263-12

Les infractions définies aux articles L. 263-8 à L. 263-10 sont constatées par les officiers de police judiciaire, par les inspecteurs du travail et par les personnes prévues à l'article L. 480-1 du code de l'urbanisme.

## Chapitre 4 Médecine du travail

### Article L264-1

Les infractions aux dispositions des articles L. 241-1 à L. 241-10 et des règlements pris pour leur exécution sont passibles en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à quatre mois et d'une amende de 25.000 F <sup>xliv</sup>.

Le tribunal ordonne en outre l'affichage du jugement aux portes de l'établissement du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant.

## Livre 3 Placement et emploi

### Titre 1 Placement

## Chapitre préliminaire

### Article L310-1

Les dispositions du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

### Article L310-2

Le placement est gratuit, sous réserve des exceptions prévues par le présent code.

## Chapitre 1 Service public du placement

### *Section 1 Organismes qui concourent au service public du placement*

### Article L311-1

Le service public du placement est assuré par l'Agence nationale pour l'emploi. Toutefois, peuvent également concourir au service public du placement des établissements publics, des organismes gérés paritairement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés et des associations, s'ils ont été agréés à cet effet par l'Etat ou s'ils ont passé convention avec l'Agence nationale pour l'emploi. En cas d'agrément par l'Etat, l'Agence nationale pour l'emploi passe convention avec ces organismes.

---

<sup>xlii</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1994.

<sup>xliii</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1994.

<sup>xliv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.



## Code du travail

Les employeurs ou groupes d'employeurs qui entreprennent des actions de reclassement en faveur de leur personnel peuvent également effectuer des opérations de placement durant ces actions.

### Article L311-2

Tout travailleur recherchant un emploi doit requérir son inscription auprès de l'agence nationale pour l'emploi.

Tout employeur est tenu de notifier à cette agence toute place vacante dans son entreprise.

## *Section 2 Diffusion et publicité des offres et demandes d'emploi*

### Article L311-4

Il est interdit à toute personne de faire connaître ses offres ou demandes d'emploi soit par voie d'affiche apposée en quelque lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité. La présente disposition ne s'applique ni aux professions domestiques ni aux catégories d'offres ou de demandes d'emploi déterminées par voie réglementaire.

Toutefois, les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées sous réserve de l'application aux offres d'emploi des dispositions ci-après.

Tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique une offre anonyme d'emploi est tenu de faire connaître son nom ou sa raison sociale et son adresse au directeur de la publication. Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, il appartient à ceux-ci de fournir au directeur de la publication les renseignements susvisés concernant l'employeur.

Les directeurs de publication sont tenus de faire connaître simultanément à leur parution et dans des conditions qui seront précisées par décret aux services de l'agence nationale pour l'emploi, les offres d'emploi qu'il leur est demandé de faire paraître. Dans le cas d'offre anonyme, les directions départementales du travail et de la main-d'oeuvre et les services de l'agence nationale pour l'emploi pourront, sur simple demande de leur part, obtenir du directeur de la publication les renseignements visés à l'alinéa précédent concernant l'employeur. Ces renseignements pourront être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée.

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant:

1. La mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi soumis aux dispositions du code du travail. Toutefois, cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les textes législatifs et réglementaires;
2. Des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments ci-après: l'existence, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert, la rémunération et les avantages annexes proposés ainsi que le lieu du travail.
- 3° Un texte rédigé en langue étrangère ŒDispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994.

Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français doit en comporter une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens du 2° ci-dessus.

Les prescriptions des deux alinéas précédents s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé. Toutefois, les directeurs de publications rédigées, en tout ou partie, en langue étrangère peuvent, en France, recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci doivent mentionner expressément la dénomination de ces entreprises et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

## Code du travail

### Article L311-4-1

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique, ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public, une insertion de prestation de services concernant les offres d'emploi ou les carrières et comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur, notamment sur le caractère gratuit dudit service.

### Article L311-4-2

Les agents de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à rechercher et constater, dans les conditions prévues à l'article L. 121-2 du code de la consommation, les infractions aux dispositions du 2° de l'article L. 311-4 et à celles de l'article L. 311-4-1.

### *Section 3 Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi*

#### Article L311-5

Les personnes à la recherche d'un emploi sont inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi. Elles sont classées dans des catégories déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi en fonction de l'objet de leur demande et de leur disponibilité pour occuper un emploi.

Les personnes visées aux 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficiaires à ce titre d'un avantage social lié à une incapacité totale de travail, ne peuvent être inscrites sur la liste tenue par l'Agence nationale pour l'emploi pendant la durée de leur incapacité.

Les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour occuper un emploi sont tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions auxquelles doivent satisfaire les personnes qui ne peuvent occuper sans délai un emploi, notamment en raison d'une activité occasionnelle ou réduite ou d'une formation, pour être réputées immédiatement disponibles. Les demandeurs d'emploi sont tenus de renouveler périodiquement leur inscription selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi et selon la catégorie dans laquelle ils ont été inscrits. Ils sont également tenus de porter à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi les changements affectant leur situation, susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription comme demandeurs d'emploi. Le décret en Conseil d'Etat mentionné ci-dessus fixe la liste des changements de situation devant être signalés à l'Agence nationale pour l'emploi.

Un décret en Conseil d'Etat, élaboré après consultation des partenaires sociaux, détermine les conditions dans lesquelles sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi des personnes qui ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi ou qui, sans motif légitime, refusent d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure, leurs possibilités de mobilité géographique compte tenu de leur situation personnelle et familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région.

Ce même décret détermine également les conditions dans lesquelles sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi des personnes qui, sans motif légitime, refusent de suivre une action de formation, de répondre à toute convocation de l'Agence nationale pour l'emploi, de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'oeuvre destinée à vérifier leur aptitude au travail ou à certains types d'emploi, ou qui ont fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrites sur cette liste.

Ce même décret fixe les conditions dans lesquelles cessent d'être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi les personnes qui ne renouvellent pas leur demande d'emploi, ou pour lesquelles l'employeur ou l'organisme compétent informe l'Agence nationale pour l'emploi d'une reprise d'emploi ou d'activité, d'une entrée en formation ou de tout changement affectant leur situation au regard des conditions d'inscription. Les personnes qui ne peuvent bénéficier des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 351-16 et qui répondent à une condition d'âge fixée par décret peuvent toutefois, à leur demande, être dispensées de l'obligation d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi prévue au troisième alinéa.

#### Article L311-5-1

## Code du travail

L'Agence nationale pour l'emploi est tenue de vérifier lors de l'inscription d'une personne étrangère sur la liste des demandeurs d'emplois la validité de ses titres de séjour et de travail. Elle peut avoir accès aux fichiers des services de l'Etat pour obtenir les informations nécessaires à cette vérification.

Lorsque ces informations sont conservées sur support informatique, elles peuvent faire l'objet d'une transmission autorisée dans les conditions prévues à l'article 15 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

### Article L311-6

Dans les localités où il n'existe pas de bureau de l'Agence nationale pour l'emploi ou de bureau des organismes ayant passé convention avec l'Agence nationale pour l'emploi en application des dispositions de l'article L. 311-8, les maires sont chargés de recevoir et de consigner les déclarations des demandeurs d'emploi et de les transmettre aux organismes susmentionnés ou, en l'absence de convention susmentionnée, à l'Agence nationale pour l'emploi.

## *Section 4 Agence nationale pour l'emploi*

### Article L311-7

L'Agence nationale pour l'emploi est un établissement public national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi, qui participe à la mise en oeuvre de la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics.

Elle a pour mission d'intervenir sur le marché du travail:

- 1° En assistant les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel pour favoriser leur reclassement ou leur promotion professionnelle. A ces fins, elle participe à la mise en oeuvre des actions qui favorisent la mobilité géographique et professionnelle et l'adaptation aux emplois;
- 2° En assistant les employeurs pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés. Elle participe à la mise en oeuvre des aides publiques destinées à faciliter ces opérations, ainsi que des dispositifs spécialisés notamment au profit des petites et moyennes entreprises.

### Article L311-8

L'Agence nationale pour l'emploi peut, par conventions conclues avec les organismes mentionnés à l'article L. 351-21, charger ces derniers:

- 1° D'accueillir les demandeurs d'emploi et de les informer de leurs droits et obligations;
- 2° De recevoir et d'instruire les demandes d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi visée à l'article L. 311-5, les demandes de renouvellement d'inscription sur cette liste et les changements de situation des demandeurs d'emploi;
- 3° De notifier aux demandeurs d'emploi concernés les décisions prises par l'Agence nationale pour l'emploi.

Les conventions mentionnées au premier alinéa sont agréées par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Elles entrent en vigueur à compter de leur publication au Journal officiel de la République française en annexe de l'arrêté précité.

## *Section 5 Rôle des collectivités territoriales*

### Article L311-9

Les communes peuvent recevoir des offres d'emploi et effectuer des opérations de placement en faveur de leurs administrés à la recherche d'un emploi, après avoir passé, à cet effet, convention avec l'Etat et l'Agence nationale pour l'emploi.

### Article L311-10

Les collectivités territoriales peuvent concourir à l'insertion professionnelle et sociale de certaines catégories de personnes à la recherche d'un emploi, dans des conditions définies par une convention passée avec l'Etat et, le cas échéant, avec l'Agence nationale pour l'emploi.

### Article L311-11

## Code du travail

A leur demande, les maires, pour les besoins du placement ou pour la détermination des avantages sociaux auxquels peuvent prétendre les intéressés, ont communication de la liste des demandeurs d'emploi domiciliés dans leur commune.

### *Section 6 Dispositions diverses*

#### Article L311-12

Des décrets en Conseil d'Etat fixent en tant que de besoin les conditions d'application du présent chapitre et notamment celles de l'article L. 311-11.

## Chapitre 2 Placement privé

### *Section 1 Placement gratuit*

#### Article L312-1

Il ne peut être ouvert de nouveaux bureaux de placement gratuit.

#### Article L312-2

A titre provisoire, jusqu'à une date qui sera fixée par voie réglementaire, les bureaux de placement gratuit créés avant le 24 mai 1945, notamment par les syndicats professionnels, les bourses de travail, les sociétés de secours mutuels et les associations d'anciens élèves sont habilités à continuer leurs opérations sous le contrôle de l'administration s'ils ont obtenu l'autorisation prévue par les dispositions finales du deuxième alinéa de l'article 3 de l'ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945.

#### Article L312-3

Les modalités du contrôle exercé par l'Etat sur les bureaux de placement gratuit sont déterminées par décret. Il en est de même des conditions dans lesquelles certains organismes peuvent être autorisés à fonctionner pour certaines professions comme section ou correspondant du service public de l'emploi.

#### Article L312-5

Les bureaux de placement gratuit sont astreints au dépôt d'une déclaration à la mairie de la commune où ils sont établis à l'occasion de chaque changement de local.

#### Article L312-6

Il est interdit à tout gérant ou employé de bureau de placement gratuit de percevoir une rémunération quelconque à l'occasion du placement d'un salarié.

### *Section 2 Placement payant*

#### Article L312-7

Les bureaux de placement payants doivent être supprimés.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, les bureaux de placement payants créés avant le 24 mai 1945 sont habilités à poursuivre provisoirement leur activité s'ils ont obtenu l'autorisation prévue au deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n. 45-1030 du 24 mai 1945.

Les opérations de ces bureaux sont soumises au contrôle des services extérieurs du travail et de la main-d'oeuvre; elles sont interdites à l'égard des professions ou industries qui font l'objet des arrêtés prévus à l'article L. 321-1.

#### Article L312-8

Tout droit de céder à titre gratuit ou à titre onéreux est suspendu. Est nul l'acte de cession ou de transmission consenti au mépris de la disposition précédente.

#### Article L312-9

## Code du travail

Nul ne peut tenir des bureaux mentionnés à l'article L. 312-7 sous quelque titre, pour quelque profession, place ou emploi que ce soit, sans une permission spéciale qui ne peut être accordée qu'à des personnes de moralité reconnue.

Le bénéficiaire de la permission est tenu de se conformer aux prescriptions de celle-ci ainsi qu'aux règlements pris en vertu des articles L. 312-12 et L. 312-22.

### Article L312-10

Il est interdit aux gérants ou préposés des bureaux mentionnés à l'article L. 312-7:

1. De percevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts et cautionnements de quelque nature que ce soit;
2. D'annoncer, de quelque façon que ce soit, les emplois qu'ils n'auraient pas mission d'offrir.

### Article L312-11

Il est interdit de vendre soit à l'abonnement, soit au numéro, des feuilles d'offres ou de demandes d'emploi.

Ne sont pas considérées comme feuilles d'offres ou de demandes d'emploi les journaux ou périodiques qui, n'ayant manifestement pas pour objet des opérations de placement par voie d'annonces, insèrent les offres ou demandes d'emploi à condition qu'il ne soit pas consacré à ces offres ou demandes plus de la moitié de la surface du journal ou périodique.

### Article L312-12

Sous réserve des dispositions de l'article L. 762-10, l'autorité municipale règle le tarif des droits qui peuvent être perçus par le gérant du bureau de placement.

### Article L312-13

Les frais de placement perçus par le bureau payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution puisse être reçue des employés.

### Article L312-14

L'autorité municipale peut retirer la permission prévue par l'article L. 312-9:

1. Aux titulaires qui auraient encouru ou viendraient à encourir une des condamnations prévues aux 1., 2. et 3. de l'article L. 5 et à l'article L. 6 du code électoral;
2. A ceux qui seraient condamnés à l'emprisonnement pour infraction aux dispositions du présent chapitre et aux arrêtés prévus aux articles L. 312-12 et L. 312-22.

### Article L312-15

Les retraits de permission et les règlements pris en application des dispositions des articles L. 312-14 et L. 312-12 ne sont exécutoires qu'après approbation par le préfet.

### Article L312-16

Pour l'application du premier alinéa de l'article L. 312-7, sont supprimés en même temps tous les bureaux qui assurent le placement payant pour une même profession dans la même commune.

### Article L312-17

Aucune indemnité n'est due pour la suppression des bureaux payants autorisés postérieurement au 17 mars 1904.

### Article L312-18

La suppression des bureaux payants autorisés avant le 18 mars 1904 donne lieu à une juste indemnité représentant le prix de vente de l'office. A défaut d'entente cette indemnité est fixée par la juridiction administrative.

En cas de décès du titulaire avant la suppression, l'indemnité sera versée aux ayants-droit.

## *Section 3 Dispositions communes*

### Article L312-19

## Code du travail

Aucun bureau de placement, payant ou gratuit, ne peut être géré ou exploité directement ou indirectement par une personne exerçant une des professions commerciales ci-après: hôtelier, logeur, restaurateur, débitant de boissons, négociant ou courtier ou représentant en denrées alimentaires ou en articles d'habillement ou objets d'usage personnel, commerce d'achat et vente de reconnaissances du crédit municipal.

### Article L312-20

Il est interdit d'établir le siège d'un bureau de placement dans les locaux ou dans les dépendances des locaux occupés par les commerces énumérés à l'article précédent.

### Article L312-21

Il est interdit à tout tenancier, gérant, préposé d'un bureau de placement de subordonner le placement à l'obligation de se fournir dans des magasins indiqués par lui.

### Article L312-22

L'autorité municipale surveille les bureaux de placement pour y assurer le maintien de l'ordre et les prescriptions de l'hygiène. Elle s'assure de l'observation des règles auxquelles ces bureaux sont tenus de se conformer et prend les arrêtés nécessaires à cet effet.

### Article L312-23

Les pouvoirs conférés par le présent chapitre à l'autorité municipale sont exercés par le préfet de police pour Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, par le préfet du Rhône pour Lyon, Villeurbanne, Caluire-et-Cuire, Vaux-en-Velin, Décines-Charpieux, Bron, Saint-Fons, Vénissieux, Saint-Priest, La Mulatière, Oullins, Pierre-Bénite, Sainte-Foy-lès-Lyon et Saint-Rambert.

### Article L312-24

Le contrôle de la sincérité des statistiques que doivent fournir les bureaux payants ou gratuits et le respect de la gratuité dans les bureaux de placement gratuit sont assurés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, par des agents des services publics de placement désignés par le ministre chargé du travail après consultation, si ces bureaux effectuent des placements dans l'agriculture, du ministre chargé de l'agriculture et après avis de l'autorité municipale, lorsque le bureau exerce son activité principale dans la commune où il est établi, ou du préfet lorsque cette activité s'exerce principalement en dehors de la commune et dans la limite du département.

### Article L312-25

Le ministre chargé du travail peut prononcer par arrêté la fermeture immédiate des bureaux de placement privé, gratuit ou payant, qui ne conformeraient pas aux dispositions du présent chapitre et dispositions réglementaires prises pour son application.

### Article L312-26

Sous réserve des dispositions des articles L. 762-3 et suivants, le présent chapitre est applicable à toutes les agences qui opèrent le placement des artistes dramatiques et lyriques et de tout le personnel des théâtres, cirques, concerts, music-halls, cinémas et autres entreprises de spectacles publics. Pour l'application à ces agences des dispositions des articles L. 312-17 et L. 312-18, les dates des 30 juin 1927 et 1er juillet 1927 sont substituées à celles des 17 et 18 mars 1904.

### Article L312-27

Les bureaux de nourrices ne sont pas soumis aux prescriptions du présent titre. Ces bureaux sont régis par les dispositions du code de la santé publique.



# Code du travail

## Titre 2 Emploi

### Chapitre préliminaire Déclaration de mouvements de main-d'oeuvre

#### Article L320

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Cette déclaration, dont la mise en oeuvre sera progressivement étendue à l'ensemble des départements, est obligatoire à compter du 1er septembre 1993, selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le non-respect de l'obligation de déclaration, constaté par les agents mentionnés à l'article L. 324-12, entraîne une pénalité dont le montant est égal à trois cents fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 141-8. Cette pénalité est recouvrée par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'employeur selon les modalités et dans les conditions fixées pour le défaut de production de la déclaration prévue à l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, ou, le cas échéant, par l'article 1143-2 du code rural.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de l'alinéa qui précède, lequel entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 1998.

#### Article L320-1

Les établissements ou professions dans lesquels toute embauche ou résiliation de contrat de travail doit être portée à la connaissance des services publics de la main-d'oeuvre sont définis par arrêté du ministre chargé du travail et des ministres intéressés.

Lorsqu'à l'occasion d'un licenciement pour motif économique, le ministre chargé du travail passe avec une entreprise l'une des conventions prévues au 2° de l'article L. 322-4 du présent code, cette convention peut être subordonnée à l'engagement de l'entreprise de soumettre ses embauches ultérieures, pendant la durée d'effet de ladite convention, à l'accord préalable de l'autorité administrative compétente.

### Chapitre 1 Licenciement pour motif économique

#### Article L321-1

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent.

#### Article L321-1-1

Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2, en cas de licenciement pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

La convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peuvent comporter de dispositions établissant une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur doit prendre en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à la dernière phrase du premier alinéa ci-dessus.

#### Article L321-1-2

## Code du travail

Lorsque l'employeur, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, envisage une modification substantielle des contrats de travail, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

### Article L321-1-3

Lorsque, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, l'employeur envisage le licenciement de plusieurs salariés ayant refusé une modification substantielle de leur contrat de travail, ces licenciements sont soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.

### Article L321-2

Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus:

1° Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisagés est inférieur à dix dans une même période de trente jours:

a) De réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément aux articles L. 422-1 ou L. 432-1 selon le cas;

b) D'informer l'autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés;

2° Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours:

a) De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément à l'article L. 321-3;

b) De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 321-7;

3° Lorsque les licenciements interviennent dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de respecter les dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9.

Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2, les consultations visées aux alinéas précédents concernent à la fois le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent les réunions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 321-3 respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application du même alinéa.

Si la désignation d'un expert-comptable prévue au premier alinéa de l'article L. 434-6 est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 321-7-1. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent deux réunions, en application du quatrième alinéa de l'article L. 321-3 respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise. Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés.

### Article L321-3

Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2 où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-1, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y

## Code du travail

effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements visés au premier alinéa du présent article, les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours. Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

### Article L321-4

L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il doit, en tous cas, indiquer:

La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement;

Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé;

Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements visé à l'article L. 321-1-1;

Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et

Le calendrier prévisionnel des licenciements.

Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan social défini à l'article L. 321-4-1 qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Ces mesures sont constituées, dans les entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-3, par les conventions de conversion prévues à l'article L. 321-5.

De même, l'employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre.

L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-6, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.

Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux devront comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

Les représentants du personnel et l'autorité administrative sont informés de l'exécution du plan social au cours de l'année suivant l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.

### Article L321-4-1

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

## Code du travail

Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que par exemple :

- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise;
- des créations d'activités nouvelles;
- des actions de formation ou de conversion;
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

### Article L321-5

Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage de prononcer un tel licenciement doit dégager, dans les limites des dispositions de l'article L. 321-5-1, les moyens permettant la mise en oeuvre des conventions mentionnées à l'article L. 322-3.

Dans le cas visé à l'article L. 321-4-1, l'employeur est tenu d'informer les salariés de leur possibilité de bénéficier de ces conventions et de les proposer aux salariés en faisant la demande. Dans tous les autres cas, l'employeur doit les proposer à chaque salarié concerné.

### Article L321-5-1

Les entreprises assujetties à l'obligation financière prévue aux articles L. 950-1 et L. 950-2 participent au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion sur une base forfaitaire et selon des modalités déterminées par décret. Ce décret fixera notamment les possibilités d'imputation des sommes en cause sur l'obligation financière visée ci-dessus ainsi que les possibilités d'utilisation de droits de tirage ou d'appel à des crédits mutualisés de formation professionnelle continue.

### Article L321-5-2

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, doit proposer aux salariés concernés, avant l'expiration des périodes indiquées au 2° de l'article L. 143-11-1, le bénéfice d'une convention de conversion telle que prévue à l'article L. 322-3.

La participation financière de l'entreprise à cette convention est limitée à la contribution au financement des allocations prévues au deuxième alinéa de l'article L. 322-3, à l'exception des charges assises sur les salaires.

### Article L321-6

Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative compétente prévue à l'article L. 321-7. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 ci-dessus, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire le délai prévu à l'alinéa précédent ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que celui-ci puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7.

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté de bénéficier d'une convention de conversion visée à l'article L. 322-3 et proposée à l'initiative de l'employeur est rompu du fait du commun accord des parties. Cette rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de vingt et un jours dont dispose le salarié, sauf si l'employeur et le salarié conviennent de poursuivre le contrat de travail pour une durée maximale

## Code du travail

de deux mois à compter de cette date. Ce délai de réponse débute à compter de la proposition de la convention de conversion au salarié. Celle-ci est faite au plus tôt lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel tenue en application de l'article L. 321-3 ou de l'article L. 321-7-1. Cette rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis, mais, nonobstant les dispositions du troisième alinéa du présent article, ouvre droit au versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait accompli son préavis, ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 511-1.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé de sept jours à partir de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

### Article L321-6-1

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, le contrat de travail d'un salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 est rompu dans les conditions fixées par les trois derniers alinéas de l'article L. 321-6. Toutefois, le délai de réponse du salarié est fixé à quinze jours, sans préjudice de la prolongation prévue au dernier alinéa de l'article L. 321-6.

Ce délai court à compter, selon le cas, de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou de la réunion du comité d'entreprise prévue au deuxième alinéa de l'article L. 321-3.

### Article L321-7

L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Lorsque le projet de licenciement donne lieu à la consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-3, sa notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion visée audit article. Elle est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

En l'absence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1, l'autorité administrative constate cette carence par notification à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification prévue à l'alinéa précédent.

L'autorité administrative compétente s'assure que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, que les règles relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par les articles L. 321-4 et L. 321-5 du présent code ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées et que les mesures prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5 seront effectivement mises en oeuvre.

L'autorité administrative compétente, à laquelle la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise, dispose, pour procéder aux vérifications prévues à l'alinéa précédent, d'un délai de vingt et un jours à compter de la date de notification lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et de trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

En toute hypothèse, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel prévu au dernier alinéa de l'article L. 321-3 augmenté de sept jours.

Lorsque l'autorité administrative compétente relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications effectuées en application du troisième alinéa du présent article, elle adresse à l'employeur, dans les délais prévus ci-dessus, un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée. Simultanément, l'autorité administrative compétente envoie copie de ses observations au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.



## Code du travail

L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'autorité administrative compétente et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si sa réponse intervient au-delà du délai prévu à l'article L. 321-6, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de l'information à l'autorité administrative compétente. Les lettres de licenciement ne pourront être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

L'autorité administrative compétente peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente.

### Article L321-7-1

Le comité d'entreprise qui entend user de la faculté de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application du premier alinéa de l'article L. 434-6 prend sa décision lors de la première réunion prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-3.

L'expert-comptable peut, en outre, être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 434-6.

Dans ce cas, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt-deuxième jour après la première. Il tient une troisième réunion dans un délai courant à compter de sa deuxième réunion. Ce délai ne peut être supérieur à quatorze jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à cent, à vingt et un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante et à vingt-huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

L'employeur mentionne cette décision du comité d'entreprise dans la notification qu'il est tenu de faire à l'autorité administrative compétente en application des deux premiers alinéas de l'article L. 321-7. Il informe celle-ci de la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il lui transmet également les modifications éventuelles du projet de licenciement à l'issue de la deuxième et, le cas échéant, de la troisième réunion. Les procès-verbaux de chacune des trois réunions sont transmis à l'issue de chacune d'elles à l'autorité administrative compétente.

Les délais mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-6 courent à compter du quatorzième jour suivant la notification prévue à l'alinéa précédent. Les délais accordés à l'autorité administrative compétente au quatrième alinéa de l'article L. 321-7 courent à compter du lendemain de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Ils expirent au plus tard quatre jours avant l'expiration des délais mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-6.

Le délai de réponse dont dispose le salarié auquel a été proposée une convention de conversion, prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6, court à compter de la troisième réunion du comité d'entreprise. Lorsque le comité central d'entreprise fait appel à un expert-comptable en application des dispositions de l'article L. 321-2, seules les dispositions des trois premiers alinéas du présent article sont applicables.

L'autorité administrative compétente est informée de la consultation du comité central d'entreprise et, le cas échéant, de la désignation d'un expert-comptable.

### Article L321-8

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'administrateur ou, à défaut l'employeur ou le liquidateur suivant les cas, doit informer l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45, 63, 148-3, 148-4, 153 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises.

### Article L321-9

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le



## Code du travail

comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux premier, deuxième, et troisième alinéas de l'article L. 321-3 et aux articles L. 321-4, L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, troisième alinéa.

### Article L321-10

Des décrets en Conseil d'Etat peuvent fixer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles qui figurent au code de travail, soit de stipulations conventionnelles.

### Article L321-11

Sera puni d'une amende de 25.000 F <sup>xlv</sup>, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui :

- 1° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé aux consultations prévues aux articles L. 321-3 et L. 321-7-1 ;
- 2° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé à la notification prévue à l'article L. 321-7 ;
- 3° N'aura pas observé les dispositions relatives au délai d'envoi des lettres de licenciement prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.

Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas observé les dispositions prévues aux articles L. 321-8 et L. 321-9.

### Article L321-12

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée, sauf dérogations déterminées par conventions ou accord collectif. Ces licenciements sont soumis aux dispositions de la section II chapitre II du titre II du livre Ier du présent code.

### Article L321-13

Toute rupture du contrat de travail d'un salarié d'un âge déterminé par décret ouvrant droit au versement de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 351-3 entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une cotisation dont le montant est fixé par décret dans la limite de douze mois de salaire brut calculé sur la moyenne mensuelle des salaires versés au cours des douze derniers mois travaillés. Ce montant peut varier selon l'âge auquel intervient la rupture et la taille de l'entreprise concernée. Cette cotisation n'est pas due dans les cas suivants :

- 1° Licenciement pour faute grave ou lourde ;
- 2° Licenciement résultant d'une cessation d'activité de l'employeur, pour raison de santé ou de départ en retraite, qui entraîne la fermeture définitive de l'entreprise ;
- 3° Rupture du contrat de travail, par un particulier, d'un employé de maison ;
- 4° Licenciement visé à l'article L. 321-12 ;
- 5° Démission trouvant son origine dans un déplacement de la résidence du conjoint, résultant d'un changement d'emploi de ce dernier ou de départ en retraite du conjoint ;
- 6° Rupture du contrat de travail due à la force majeure ;
- 7° Rupture du contrat de travail d'un salarié qui était, lors de son embauche, âgé de plus de cinquante ans et inscrit depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi, laquelle embauche est intervenue après le 9 juin 1992 ;
- 8° Première rupture d'un contrat de travail intervenant au cours d'une même période de douze mois dans une entreprise employant habituellement moins de vingt salariés ;
- 9° Licenciement pour inaptitude lorsque l'employeur justifie, par écrit, de l'impossibilité où il se trouve de donner suite aux propositions de reclassement du médecin du travail ou lorsque l'inaptitude à tout poste dans l'entreprise a été constatée par le médecin du travail.

---

<sup>xlv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

Toutefois, lorsque l'un des salariés visés à l'alinéa précédent est reclassé sous contrat à durée indéterminée dans les trois mois suivant l'expiration du délai-congé prévu aux articles L. 122-5 et suivants, l'employeur peut demander aux organismes visés à l'article L. 351-21 le remboursement du versement prévu au premier alinéa du présent article.

Cette cotisation n'est pas due dans le cas où le salarié bénéficie des allocations spéciales prévues par le 2° de l'article L. 322-4.

La cotisation est due également pour chaque rupture du contrat de travail intervenue du fait de l'adhésion d'un salarié à une convention de conversion prévue par l'article L. 322-3. Le montant de cette cotisation tient compte de la participation de l'entreprise au financement de la convention de conversion.

Les dispositions de l'article L. 352-3 sont applicables à la cotisation prévue au premier alinéa du présent article.

### Article L321-13-1

Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de conversion en application des dispositions de l'article L. 321-5 et de l'article L. 321-5-2 doit verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une contribution égale à un mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

### Article L321-14

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

### Article L321-15

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique et la rupture du contrat de travail visée au troisième alinéa de l'article L. 321-6 du présent code en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne s'y être pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. A l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention d'ester en justice. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

## Chapitre 2 Fonds national de l'emploi

### *Section 1 Fonds national de l'emploi*

#### Article L322-1

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux salariés de l'industrie ou du commerce. Les aides du Fonds national de l'emploi ont également pour objet de favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles. Elles peuvent, en outre, être utilisées à des fins de qualification, d'insertion de demandeurs d'emploi ou contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'action des pouvoirs publics, qui peut se conjuguer avec celle des partenaires sociaux organisée par le moyen d'accords professionnels ou interprofessionnels, s'exerce notamment selon les modalités ci-après.

## Code du travail

### Article L322-2

En vue de mettre en oeuvre la politique définie à l'article précédent, le ministre chargé du travail est assisté d'un comité supérieur de l'emploi à caractère consultatif où sont représentées les administrations intéressées et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

Le ministre chargé du travail est habilité à conclure des conventions de coopération avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales et, le cas échéant, avec des entreprises.

### Article L322-3

Les conventions de conversion ont pour objet d'offrir aux intéressés le bénéfice des allocations prévues à l'article L. 353-1 et d'actions personnalisées destinées à favoriser leur reclassement. Ces dernières sont déterminées après réalisation d'un bilan d'évaluation et d'orientation et peuvent comporter des actions de formation.

Dans le cadre d'un accord passé avec les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21, l'Etat peut participer au financement des dépenses de fonctionnement relatives aux conventions de conversion. Ces conventions sont conclues par les organismes gestionnaires susmentionnés et les entreprises au bénéfice de salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 et qui remplissent les conditions d'admission prévues par les accords visés à l'article L. 353-1.

Les employeurs contribuent au financement des allocations dont le versement est prévu par ces conventions dans des conditions déterminées par décret. La contribution des employeurs comporte l'ensemble des charges assises sur les salaires.

Les allocations visées ci-dessus sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions que les salaires.

### Article L322-3-1

Les entreprises de moins de 300 salariés qui rencontrent des difficultés économiques pouvant conduire à des licenciements, peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation économique et des solutions de redressement permettant d'éviter d'éventuels licenciements ou d'en limiter le nombre.

### Article L322-4

Dans les régions ou à l'égard des professions astreintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, le ministre chargé du travail après avis du comité supérieur de l'emploi engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Il en assure ou coordonne l'exécution.

Dans les cas prévus au présent article, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises:

1. Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel;
2. Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont fixés par voie réglementaire;
3. Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel, pouvant être calculé sur la période d'application et dans les limites de durée annuelle minimale fixées par décret, au titre d'une convention de préretraite progressive. Les bénéficiaires de la convention de préretraite progressive peuvent exercer une mission de tutorat. A titre exceptionnel, cette mission peut être effectuée, sur la base du volontariat, en dehors des périodes de travail prévues ci-dessus. Dans ce cas, le temps passé en mission de tutorat n'est ni rémunéré ni pris en compte comme temps de travail effectif. Une telle possibilité est expressément mentionnée dans la convention et dans l'avenant au contrat de travail du salarié. Pendant l'exercice de ses missions de

## Code du travail

tutorat hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

4. Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu.

5. Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue d'éviter des licenciements économiques. Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérents à ces conventions ne pourra dépasser 90 p. 100 de leur rémunération nette antérieure. En outre, le ministre chargé du travail peut, après avis du comité supérieur de l'emploi, accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel.

Les allocations versées en application du présent article sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale.

### Article L322-4-1

En vue d'améliorer la qualification et de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en particulier des chômeurs de longue durée et des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, l'Etat prend en charge:

1° En application de conventions conclues avec des entreprises et, en tant que de besoin, avec des organismes de formation, pour l'organisation de stages d'accès à l'entreprise ayant pour objet l'adaptation à un emploi de demandeurs d'emploi, tout ou partie des dépenses relatives aux frais de formation, de rémunération et de protection sociale; en outre, ces conventions peuvent prévoir une participation de l'Etat aux frais de formation, de rémunération et de protection sociale exposés par l'entreprise à l'occasion de tout stage destiné à un ou plusieurs de ses salariés à la condition que l'employeur s'engage à attribuer le ou les postes libérés à un ou des demandeurs d'emploi.

2° En application de conventions conclues entre l'Etat et des organismes de formation pour l'organisation des stages individuels et collectifs d'insertion et de formation à l'emploi, les frais de formation ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération et à la protection sociale de stagiaires. Les stages collectifs sont organisés pour les demandeurs d'emploi de longue durée, les handicapés, les bénéficiaires de l'allocation du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation spécifique de solidarité, les parents isolés assurant ou ayant assuré des charges de famille ainsi que les personnes faisant l'objet ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté. Ils prennent en compte les besoins du marché du travail ainsi que les caractéristiques spécifiques des demandeurs d'emploi et sont effectués, chaque fois que possible, pour tout ou partie en milieu de travail.

### Article L322-4-2

Afin de faciliter l'insertion professionnelle durable des demandeurs d'emploi de longue durée, des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1, des bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, des femmes isolées assumant ou ayant assumé des charges de famille, des bénéficiaires de l'allocation d'assurance veuvage, des Français ayant perdu leur emploi à l'étranger, dès leur retour en France, des personnes âgées de plus de cinquante ans privées d'emploi et des personnes déterminées par décret rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure avec des employeurs des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail dénommés contrats initiative-emploi.

Les demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires pendant leurs derniers dix-huit mois de chômage d'un stage de formation, ou ayant été contraints pendant cette même période à un congé maladie, remplissent les conditions d'accès au bénéfice des contrats initiative-emploi.

L'Etat peut également conclure avec des employeurs des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats initiative-emploi qui peuvent être conclus avec des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail en application des articles L. 322-4-7, L. 322-4-8-1 ou L. 322-4-16, au terme de ce contrat, lorsque ces salariés appartenaient au début de ce même contrat à l'une des catégories définies au premier alinéa.

## Code du travail

Les contrats initiative-emploi peuvent être des contrats de travail à temps partiel, sans condition de durée minimale en ce qui concerne les personnes handicapées contraintes à des horaires limités pour des raisons médicales.

Les contrats initiative-emploi conclus en vertu de ces conventions donnent droit:

1° A une aide de l'Etat pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves. Ces catégories ainsi que les conditions d'octroi et le montant de l'aide, qui peut être modulée en fonction de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi, sont fixés par décret;

2° A l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article L. 322-4-6.

Les conventions peuvent prévoir une formation liée à l'activité de l'entreprise ouvrant droit à une aide de l'Etat, à laquelle peut s'ajouter, pour les chômeurs de plus de deux ans, une aide au tutorat.

Aucune convention ne peut être conclue pour une embauche bénéficiant d'une autre aide à l'emploi.

L'exonération ne peut pas être cumulée avec une autre exonération partielle ou totale de cotisations patronales ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

### Article L322-4-3

Un contrat initiative-emploi peut être conclu par tout employeur défini aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3° et 4°), à l'exception des particuliers employeurs, ainsi que par les employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles.

Aucun contrat initiative-emploi ne peut être conclu par un établissement ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet de ce contrat.

La convention ne peut pas être conclue lorsque l'embauche résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par l'Etat. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser le montant de l'aide et de l'exonération prévues par la convention.

### Article L322-4-4

Les contrats initiative-emploi sont des contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée conclus en application de l'article L. 122-2. Dans ce dernier cas, leur durée doit être au moins égale à douze mois et ne peut excéder vingt-quatre mois.

Ils ne peuvent revêtir la forme de contrats de travail temporaire régis par l'article L. 124-2.

Ils sont passés par écrit et font l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé de l'emploi.

### Article L322-4-5

Jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de la date d'embauche ou pendant toute la durée du contrat de travail à durée déterminée, les bénéficiaires des contrats initiative-emploi ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Article L322-4-6

L'employeur est exonéré du paiement des cotisations à sa charge pour l'emploi du salarié bénéficiaire d'un contrat initiative-emploi au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, dans la limite des cotisations afférentes à la rémunération ou la partie de la rémunération égale au salaire minimum de croissance.

L'exonération porte sur les rémunérations versées aux bénéficiaires dans la limite d'une période de vingt-quatre mois suivant la date d'embauche. Toutefois, pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapés ou percevant le revenu minimum d'insertion et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance, définis aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requis pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au taux plein.

L'exonération est subordonnée à la production d'une attestation des services du ministère chargé de l'emploi.

## Code du travail

### Article L322-4-7

Afin de faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail dénommés "contrats emploi-solidarité" avec les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. Ces conventions sont conclues dans le cadre du développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits.

Ces conventions prévoient des actions destinées à faciliter le retour à l'emploi et notamment des actions d'orientation professionnelle.

Ces contrats sont réservés aux demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de plus de cinquante ans, aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé, de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1, aux jeunes de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans connaissant des difficultés particulières d'insertion ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les contrats emploi-solidarité ne peuvent être conclus par les services de l'Etat.

Les institutions représentatives du personnel des organismes mentionnés au premier alinéa, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues. Elles sont saisies, chaque année, d'un rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité conclus.

### Article L322-4-8

Les contrats emploi-solidarité sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel conclus en application des articles L. 122-2 et L. 212-4-2.

Un décret en Conseil d'Etat fixe, en fonction de chaque catégorie de bénéficiaires, la durée maximale de travail hebdomadaire ainsi que les durées minimale et maximale du contrat. Il fixe, en outre, les conditions d'accueil, de suivi et de formation des bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité.

Par dérogation à l'article L. 122-2, les contrats emploi-solidarité peuvent être renouvelés. Les conditions de ce renouvellement ainsi que les bénéficiaires sont définis par le décret mentionné à l'alinéa précédent lorsqu'il n'a pas été conclu de conventions telles que définies à l'article L. 322-4-8-1 prévoyant leur embauche.

Dans les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, un contrat emploi-solidarité ne peut être renouvelé sur un même poste de travail qu'à la condition qu'il s'accompagne d'un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat à l'issue de celui-ci.

En cas de non-renouvellement du contrat emploi-solidarité en raison de l'absence de dispositif de formation visé à l'alinéa précédent, il ne peut être recouru à un nouveau contrat emploi-solidarité pour pourvoir un même poste avant l'expiration d'une période de six mois.

Par dérogation à l'article L. 122-3-2, et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité prévoyant une durée moindre, la période d'essai au titre de ces contrats est d'un mois.

### Article L322-4-8-1

I. - L'Etat peut passer des conventions avec les employeurs, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 322-4-7, pour favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de plus de cinquante ans, des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, ou de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10, ou de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale, ou de l'allocation de veuvage prévue à l'article L. 356-1 dudit code, ou de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1 du présent code, des personnes qui ne peuvent trouver un emploi ou une formation à l'issue d'un contrat emploi-solidarité, d'un contrat mentionné à l'article 42-8 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion ou d'un contrat de travail conclu avec les employeurs mentionnés aux articles L. 322-4-16-1 et L. 322-4-16-2, de jeunes de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ainsi que des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.



## Code du travail

Les conventions prévoient des dispositifs comprenant notamment des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis en vue de construire et de faciliter la réalisation de leur projet professionnel. Si celui-ci n'aboutit pas avant la fin du vingt-quatrième mois, un bilan de compétences est réalisé pour le préciser.

La durée de ces conventions est de douze mois. Ces conventions sont renouvelables par voie d'avenant dans la limite d'une durée maximale de soixante mois, sous réserve des dispositions du II.

Le contrat de travail conclu en vertu de ces conventions est un contrat de droit privé dénommé contrat emploi consolidé, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, passé en application de l'article L. 122-2. Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, leur durée initiale est de douze mois. Ils sont renouvelables chaque année par avenant dans la limite d'une durée totale de soixante mois. Les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-2 relatives au nombre maximum des renouvellements ne sont pas applicables.

La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat emploi consolidé ne peut être inférieure à trente heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulières de la personne embauchée.

II. - L'Etat prend en charge, dans des conditions fixées par décret, une partie du coût afférent aux embauches effectuées en application des conventions mentionnées au I. Cette aide peut être modulée en fonction de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi dans des conditions fixées par décret. Ce décret précise notamment les conditions et la durée maximale de prise en charge par l'Etat lorsque le contrat emploi consolidé succède à un contrat emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4-7 effectué chez le même employeur ou à un contrat prévu à l'article 42-8 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 précitée effectué chez le même utilisateur, dans les vingt-quatre mois précédant l'embauche.

Ces embauches ouvrent droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, pendant la durée de la convention. Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne donnent pas lieu à exonération.

Elles ouvrent également droit à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction.

L'Etat peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés au titre des actions de formation professionnelle destinées aux personnes recrutées en application des conventions mentionnées au I, dans des conditions fixées par décret.

Les aides et les exonérations prévues par le présent article ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Les institutions représentatives du personnel des organismes mentionnés à l'article L. 322-4-7, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues. Elles sont saisies, chaque année, d'un rapport sur leur exécution.

### Article L322-4-10

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, les contrats emploi-solidarité peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3.

Le contrat emploi-solidarité ne peut se cumuler avec une autre activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérées.

Toutefois, les bénéficiaires de contrats emploi-solidarité peuvent, à l'issue d'une période de trois mois et pour une durée limitée à un an, être autorisés à exercer une activité professionnelle complémentaire dans la limite d'un mi-temps. Cette activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, conclu avec un employeur défini à l'article L. 351-4 ou aux 3° et 4° de l'article L. 351-12 et distinct de celui avec lequel a été conclu le contrat emploi-solidarité. Elle ne peut s'exercer dans le cadre d'un contrat de travail conclu en application d'une convention visée à l'article L. 322-4-18.

En cas de dénonciation de la convention par les services du ministère chargé de l'emploi en raison d'une des situations prévues au deuxième alinéa, le contrat emploi-solidarité peut être rompu avant son terme, sans qu'il y ait lieu à dommages et intérêts tels que prévus par l'article L. 122-3-8.

## Code du travail

### Article L322-4-11

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité, ceux-ci perçoivent un salaire égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail effectuées.

### Article L322-4-12

L'Etat prend en charge, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, tout ou partie du coût afférent aux embauches effectuées en application des conventions prévues à l'article L. 322-4-7. Cette aide est versée à l'organisme employeur et ne donne lieu à aucune charge fiscale ou parafiscale. L'Etat peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés pour dispenser aux intéressés une formation complémentaire.

### Article L322-4-13

La rémunération versée aux salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité est assujettie aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des prestations familiales. Elle donne toutefois lieu, dans la limite du salaire calculé sur la valeur horaire du salaire minimum de croissance, à exonération de la part de ces cotisations dont la charge incombe à l'employeur. L'exonération est subordonnée à la production d'une attestation des services du ministère chargé de l'emploi.

La rémunération versée aux salariés bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité n'est, à l'exclusion des cotisations dues au titre de l'assurance chômage, assujettie à aucune des autres charges sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle est également exonérée de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 351-12 du code du travail, les établissements publics administratifs de l'Etat ont la faculté d'adhérer, pour leurs salariés recrutés sous contrat emploi-solidarité, au régime prévu à l'article L. 351-4 du même code.

### Article L322-4-14

Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité et des emplois visés à l'article L. 322-4-8-1 ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

### Article L322-4-16

I. - L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en oeuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

L'Etat peut, après consultation des partenaires locaux réunis au sein du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique institué à l'article L. 322-4-16-4, conclure des conventions avec les employeurs dont l'activité a spécifiquement cet objet. Ces conventions peuvent prévoir des aides de l'Etat.

II. - Lorsque des conventions mentionnées au I sont conclues avec des personnes morales de droit privé produisant des biens et services en vue de leur commercialisation, les embauches de personnes mentionnées au I auxquelles celles-ci procèdent ouvrent droit à exonération du paiement des cotisations patronales au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dans la limite des cotisations afférentes à la rémunération ou la partie de la rémunération égale au salaire minimum de croissance.

III. - Lorsque ces conventions sont conclues avec des personnes morales de droit public ou de droit privé à but non lucratif dans le cadre d'activités présentant un caractère d'utilité sociale, les embauches peuvent être effectuées dans le cadre d'un des contrats régis par les articles L. 322-4-7 et L. 322-4-8-1.

IV. - Les conditions de conventionnement des personnes morales de droit public ou de droit privé à but non lucratif produisant des biens et services en vue de leur commercialisation et développant des activités présentant un caractère d'utilité sociale sont définies par décret.

## Code du travail

V. - Ouvrent seules droit aux aides et exonérations de cotisations prévues aux I, II et III les embauches de personnes agréées par l'Agence nationale pour l'emploi, à l'exception de celles réalisées par les employeurs mentionnés à l'article L. 322-4-16-3.

VI. - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application des II et V. Ce décret précise les modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ainsi que les modalités des aides de l'Etat mentionnées ci-dessus ; il fixe également les conditions auxquelles doivent satisfaire les embauches mentionnées au III ainsi que les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et de contrôle des conventions mentionnées au I et les modalités de leur suspension ou de leur dénonciation.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités selon lesquelles le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique est informé des modalités de rémunérations des personnels des entreprises d'insertion ou des associations intermédiaires.

### Article L322-4-16-1

Les contrats conclus par les entreprises d'insertion, conventionnées par l'Etat en application du II de l'article L. 322-4-16, avec les personnes mentionnées au I de cet article, sont des contrats à durée déterminée soumis aux dispositions de l'article L. 122-2. La durée de ces contrats ne peut excéder vingt-quatre mois. Ils peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de cette durée.

### Article L322-4-16-2

Les conventions mentionnées à l'article L. 322-4-16 peuvent être également passées avec des employeurs mentionnés à l'article L. 124-1 dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes mentionnées à l'article L. 322-4-16, au moyen de la conclusion de contrats de travail temporaire.

L'activité de ces entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions du chapitre IV du titre II du livre Ier du présent code relatives au régime juridique des entreprises de travail temporaire et des contrats de travail temporaire. Toutefois, par dérogation aux dispositions du II de l'article L. 124-2-2, la durée des contrats de travail temporaire des personnes mentionnées à l'article L. 322-4-16 peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

### Article L322-4-16-3

1. Les conventions mentionnées à l'article L. 322-4-16 peuvent être conclues avec des associations intermédiaires.

Les associations intermédiaires sont des associations ayant pour objet d'embaucher les personnes mentionnées à l'article L. 322-4-16 afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales, et qui ont conclu avec l'Etat une convention visée à l'article précité.

La convention conclue entre l'Etat et l'association intermédiaire prévoit notamment le territoire dans lequel elle intervient.

L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes mentionnées à l'article L. 322-4-16 ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Il peut être conclu une convention de coopération entre l'association intermédiaire et l'Agence nationale pour l'emploi définissant notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire. Ces conventions de coopération peuvent également porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement mentionnées à l'alinéa précédent. Des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion peuvent être mises en oeuvre dans ces cadres conventionnels.

Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition.

2. Seules les associations intermédiaires qui ont conclu la convention de coopération mentionnée au cinquième alinéa du 1 peuvent effectuer des mises à disposition auprès des employeurs visés à l'article L. 131-2, à l'exception des personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels et des personnes morales de droit privé à but non lucratif, dans les conditions suivantes:

## Code du travail

- a) La mise à disposition pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat n'est autorisée que pour les personnes ayant fait l'objet de l'agrément visé au V de l'article L. 322-4-16;
  - b) Aucune mise à disposition auprès d'un même employeur ne peut dépasser une durée maximale fixée par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, cette durée peut être renouvelée une fois, après accord de l'Agence nationale pour l'emploi et dans des conditions fixées par décret, s'il s'avère qu'un tel prolongement est nécessaire pour l'insertion du salarié;
  - c) La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée fixée par décret en Conseil d'Etat, par périodes de douze mois à compter de la date de la première mise à disposition. La rémunération au sens des dispositions de l'article L. 140-2 que perçoit le salarié ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise concernée, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Le paiement des jours fériés est dû au salarié d'une association intermédiaire mis à disposition des employeurs visés au premier alinéa du présent 2, dès lors que les salariés de cette personne morale en bénéficient.
- Dans le cas d'une mise à disposition d'une durée supérieure à la durée visée au b, le salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée. L'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mise à disposition chez l'utilisateur. Cette ancienneté est prise en compte pour le calcul de la période d'essai éventuellement prévue.

3. Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées au 2.

4. Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue, que ce soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

5. Lorsque l'activité de l'association intermédiaire est exercée dans le cadre de son objet statutaire, les dispositions répressives prévues en cas d'infraction aux dispositions des chapitres IV et V du titre II du livre Ier ne sont pas applicables, à l'exception de celles prévues en cas d'infraction aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 125-3.

En aucun cas une personne mise à disposition par une association intermédiaire ne peut être embauchée pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture.

La surveillance de la santé des personnes visées au deuxième alinéa du 1, au titre de leur activité, est assurée par un examen de médecine préventive dans des conditions d'accès et de financement fixées par décret.

### Article L322-4-16-4

Il est institué dans chaque département un conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, présidé par le représentant de l'Etat dans le département, composé de représentants de l'Etat, des collectivités territoriales, des organisations professionnelles ou interprofessionnelles, des organisations syndicales de salariés représentatives et de personnalités qualifiées, notamment issues du mouvement associatif.

Ce conseil a pour mission:

- 1° De déterminer la nature des actions à mener aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain, en vue de promouvoir les actions d'insertion par l'activité économique;
- 2° D'élaborer un plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi en veillant à sa cohérence avec les autres dispositifs de coordination et notamment avec les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi et les programmes départementaux d'insertion;
- 3° D'assister le représentant de l'Etat dans le département dans la préparation et la mise en oeuvre des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-16, ainsi que dans la gestion du fonds pour l'insertion économique;
- 4° D'établir une évaluation annuelle de la mise en oeuvre du fonds départemental pour l'insertion et de la coordination avec les autres actions en matière d'insertion.

## Code du travail

### Article L322-4-16-5

Un fonds départemental pour l'insertion est institué dans chaque département. Il est destiné à financer le développement et la consolidation des initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique, dans des conditions déterminées par décret. Ce fonds est géré par le représentant de l'Etat dans le département. Celui-ci arrête le montant des aides accordées par le fonds, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique.

### Article L322-4-16-6

Les communes et les groupements de communes peuvent établir des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi dans le ressort géographique le plus approprié à la satisfaction des besoins locaux, auxquels les autres collectivités territoriales, les entreprises et les organismes intervenant dans le secteur de l'insertion et de l'emploi pourront s'associer. Ils permettent de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de parcours individualisés permettant d'associer accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi. L'Etat apporte son concours à la mise en oeuvre de ces plans, dans le cadre d'accords conclus avec les collectivités intéressées et les agences d'insertion mentionnées à l'article 1er de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte pour une durée maximale de cinq ans.

### Article L322-4-16-7

L'Etat peut également conclure des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-16 avec des organismes relevant des articles 45, 46 et 185 du code de la famille et de l'aide sociale pour mettre en oeuvre des actions d'insertion sociale et professionnelle au profit des personnes bénéficiant de leurs prestations, ainsi qu'avec les chantiers écoles et les régies de quartiers.

### Article L322-4-17

Afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social, notamment les jeunes de dix-huit à moins de vingt-six ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, les chômeurs de longue durée, les chômeurs âgés de plus de cinquante ans, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et les personnes handicapées, l'Etat peut conclure des conventions avec des organismes compétents.

Ces conventions peuvent prévoir des aides de l'Etat. Les modalités de ces conventions, et notamment le montant des aides, sont fixées par décret.

### Article L322-4-18

Afin de promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité, l'Etat peut, en concertation avec les partenaires locaux, conclure avec les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public des conventions pluriannuelles prévoyant l'attribution d'aides pour la mise en oeuvre de projets d'activités répondant aux exigences d'un cahier des charges comportant notamment les conditions prévisibles de la pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Ces conventions peuvent être également conclues avec des groupements constitués sous la forme d'associations déclarées de la loi du 1er juillet 1901, ou régies par le code civil local pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, de personnes morales visées au premier alinéa.

Ces conventions ne peuvent s'appliquer aux services rendus aux personnes physiques à leur domicile, mentionnés à l'article L. 129-1. Toutefois, elles peuvent s'appliquer aux activités favorisant le développement et l'animation de services aux personnes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits.

Lorsqu'elles sont conclues avec une personne morale de droit public, elles ne peuvent s'appliquer qu'à des activités non assurées jusqu'alors par celle-ci. Les collectivités territoriales et leurs établissements



## Code du travail

publics peuvent conclure ces conventions pour les emplois autres que ceux relevant de leurs compétences traditionnelles.

Les projets de développement d'activités présentés par les personnes morales de droit privé à but lucratif chargées de la gestion d'un service public ne peuvent faire l'objet d'une convention, sauf si les activités proposées ne sont pas assurées à la date de la demande et entrent dans le cadre de la mission de service public qui leur a été confiée.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 432-4-1, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, et les comités techniques paritaires sont informés sur les conventions conclues en application du présent article et saisis annuellement d'un rapport sur leur exécution.

Les conventions comportent des dispositions relatives aux objectifs de qualification, aux conditions de la formation professionnelle et, selon les besoins, aux modalités du tutorat. Les régions, dans le cadre de leurs compétences, ainsi que, le cas échéant, d'autres personnes morales peuvent participer à l'effort de formation.

Le contenu et la durée des conventions, les conditions dans lesquelles leur exécution est suivie et contrôlée ainsi que les modalités de dénonciation de la convention en cas de non-respect de celle-ci sont déterminés par décret.

### Article L322-4-19

Les aides attribuées par l'Etat en application des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-18 ont pour objet de permettre l'accès à l'emploi de jeunes âgés de dix-huit à moins de vingt-six ans lors de leur embauche, y compris ceux qui sont titulaires d'un des contrats de travail visés aux articles L. 322-4-7 et L. 322-4-8-1 et les personnes titulaires d'un contrat de travail mentionné à l'article 42-8 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 précitée, ou de personnes de moins de trente ans reconnues handicapées ou qui ne remplissent pas la condition d'activité antérieure ouvrant droit au bénéfice de l'allocation prévue à l'article L. 351-3. Cette condition d'activité est appréciée à compter de la fin de la scolarité et à l'exclusion des périodes de travail accomplies en exécution des contrats de travail visés aux articles L. 115-1, L. 322-4-7, L. 322-4-8-1, L. 981-1, L. 981-6, L. 981-7 et des contrats mentionnés à l'article 42-8 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 précitée ou conclus avec un employeur relevant des dispositions de l'article L. 322-4-16.

Pour chaque poste de travail créé en vertu d'une telle convention et occupé par une personne répondant aux conditions prévues à l'alinéa précédent, l'Etat verse à l'organisme employeur une aide forfaitaire dont le montant et la durée sont fixés par décret. L'organisme employeur peut verser une rémunération supérieure au salaire minimum de croissance. Ces dispositions sont prévues dans la convention. L'Etat peut prendre en charge tout ou partie des coûts d'étude des projets mentionnés à l'article L. 322-4-18. Ces aides ne donnent lieu à aucune charge fiscale ou parafiscale.

Elles ne peuvent se cumuler, pour un même poste de travail, avec une autre aide de l'Etat à l'emploi, avec une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations de sécurité sociale. Elles ne peuvent être accordées lorsque l'embauche est en rapport avec la fin du contrat de travail d'un salarié, quel qu'en soit le motif.

Le décret mentionné au deuxième alinéa du présent article précise les conditions d'attribution et de versement des aides de l'Etat.

L'employeur peut recevoir, pour la part de financement restant à sa charge, des cofinancements provenant notamment des collectivités territoriales, des établissements publics locaux ou territoriaux ainsi que de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé.

### Article L322-4-20

I. - Les contrats de travail conclus en vertu des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-18 sont des contrats de droit privé établis par écrit. Ils sont conclus pour la durée légale du travail ou pour la durée collective inférieure applicable à l'organisme employeur. Ils peuvent être conclus à temps partiel, à condition que la durée du travail soit au moins égale à un mi-temps, et sur dérogation accordée par le représentant de l'Etat signataire de la convention, lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps plein.

Lorsqu'ils sont pérennisés, les emplois pour lesquels ces contrats ont été conclus sont intégrés dans les grilles de classification des conventions ou accords collectifs dont relève l'activité lorsque ces conventions ou accords existent.



## Code du travail

Ils peuvent être à durée indéterminée ou à durée déterminée en application du 1° de l'article L. 122-2. Toutefois, les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, à l'exclusion des établissements publics à caractère industriel et commercial, ne peuvent conclure que des contrats à durée déterminée.

Les contrats mentionnés au présent article ne peuvent être conclus par les services de l'Etat.

II. - Les contrats de travail à durée déterminée mentionnés au I sont conclus pour une durée de soixante mois.

Ils comportent une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

Sans préjudice de l'application du premier alinéa de l'article L. 122-3-8, ils peuvent être rompus à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions des articles L. 122-6 et L. 122-14 sont applicables. En outre, l'employeur qui décide de rompre le contrat du salarié pour une cause réelle et sérieuse doit notifier cette rupture par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins d'un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé prévu par l'article L. 122-6.

Le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues au troisième alinéa du présent II bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue. Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne saurait cependant excéder celui qui aura été perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat de travail. Son taux est identique à celui prévu au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4.

En cas de rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée conclu en vertu des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-18, les employeurs peuvent conclure, pour le même poste, un nouveau contrat à durée déterminée dont la durée sera égale à la durée de versement de l'aide de l'Etat restant à courir pour le poste considéré. Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent à ce nouveau contrat. Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail prévues aux troisième et quatrième alinéas du présent II ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite au non-respect de la convention ayant entraîné sa dénonciation.

III. - A l'initiative du salarié, les contrats mentionnés au I peuvent être suspendus avec l'accord de l'employeur afin de lui permettre d'effectuer la période d'essai afférente à une offre d'emploi. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, les contrats précités sont rompus sans préavis.

### Article L322-4-21

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 351-12, les établissements publics administratifs de l'Etat ont la faculté d'adhérer, pour leurs salariés recrutés en vertu des conventions mentionnées à l'article L. 322-4-18, au régime prévu à l'article L. 351-4.

### Article L322-5

Les crédits budgétaires correspondant aux charges assumées par l'Etat en application du présent chapitre sont groupés sous le titre de: "Fonds national de l'emploi".

Chaque année, avant l'examen du projet de budget, un rapport est fourni au Parlement par le ministre chargé du travail sur les mesures prises pour répondre à l'objet défini à l'article L. 322-1.

### Article L322-5-1

Les personnes qui ont arrêté leur activité professionnelle pendant au moins cinq ans pour élever au moins deux enfants et désireuses de reprendre une telle activité ont droit au bénéfice d'une formation professionnelle.

### Article L322-6

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent chapitre.

## Code du travail

### *Section 2 Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi*

#### Article L322-7

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, peuvent prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales.

Ils ouvrent droit au bénéfice d'une aide de l'Etat d'un montant forfaitaire par salarié calculé en fonction de la durée de la formation, sur agrément du ministre chargé du travail et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le montant de l'aide est majoré lorsque la formation est organisée au bénéfice de salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

L'agrément prévu à l'alinéa précédent est accordé après avis du comité supérieur de l'emploi. Il est donné pour la durée de validité de l'accord et peut être retiré si les conditions posées pour son attribution cessent d'être remplies.

Les entreprises dépourvues de représentants syndicaux bénéficient des mêmes aides dans des conditions fixées par voie réglementaire lorsqu'elles appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui en prévoit la possibilité et détermine les modalités de son application directe. L'aide est attribuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

### *Section 3 Chômage partiel et temps réduit indemnisé de longue durée*

#### Article L322-11

En vue d'éviter des licenciements pour cause économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée, dans des conditions fixées par décret.

Ces actions peuvent comporter notamment la prise en charge partielle par l'Etat, par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises, des indemnités complémentaires dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail.

Ces actions peuvent comporter également le versement, par voie de conventions conclues par l'Etat avec les organismes professionnels, interprofessionnels ou avec les entreprises, d'allocations aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail, pendant une période de longue durée. Ces allocations sont financées conjointement par l'entreprise, l'Etat et les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. Elles sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale.

## **Chapitre 2 bis Dispositions relatives au travail à temps partiel**

#### Article L322-12

L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abattement, dont le taux est fixé par décret, sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, à compter de la date d'effet du contrat.

L'abattement prévu à l'alinéa précédent est également applicable en cas de transformation de contrats à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel. La transformation

## Code du travail

doit s'accompagner d'une ou de plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés.

Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail, qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-huit heures, heures complémentaires non comprises, et trente-deux heures, heures complémentaires ou supplémentaires comprises. Il n'est toutefois ouvert, dans ce cas, que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

Le bénéfice de l'abattement peut également être accordé aux contrats de travail à temps partiel qui prévoient une durée du travail comprise entre les limites prévues à l'alinéa précédent calculées sur une base annuelle.

Le contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée, sauf dérogation prévue par une convention collective ou un accord de branche étendu.

Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3 et:

1° Soit comporter les mentions définies par voie de convention ou d'accord collectif étendu, ou, à défaut, par accord d'entreprise;

2° Soit, en l'absence d'accord, comporter au moins des mentions relatives à la garantie d'une période minimale de travail continu, à l'exercice du droit de priorité d'affectation aux emplois à temps plein vacants ou créés et au principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente, notamment en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

L'avenant au contrat de travail du salarié dont l'emploi à temps plein est transformé en emploi à temps partiel doit en outre comporter des mentions expresses écrites de la main de l'intéressé, et suivies de sa signature, attestant du caractère volontaire que revêt cette transformation pour le salarié.

Ces dispositions s'appliquent aux employeurs visés aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3° et 4°), ainsi qu'aux employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des particuliers employeurs.

Un même salarié ne peut ouvrir droit simultanément au bénéfice de plusieurs abattements prévus au présent article.

Le bénéfice de l'abattement est suspendu lorsque la condition prévue au troisième alinéa du présent article n'est plus remplie. Il cesse de plein droit si l'une des autres conditions ci-dessus énoncées n'est plus remplie. Toutefois les salariés employés à temps partiel qui bénéficient des allocations prévues au 3° de l'article L. 322-4 n'ouvrent pas droit à l'abattement.

L'embauche ne peut pas ouvrir droit à l'abattement dans les cas suivants:

- lorsqu'elle résulte du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel;
- lorsqu'elle a pour conséquence un tel licenciement;
- lorsque le salarié embauché a déjà été occupé par le même employeur dans les trois mois précédant l'embauche, sauf si cette dernière intervient à l'issue d'un contrat à durée déterminée conclu entre l'employeur et ce salarié.

L'employeur qui procède à une embauche et prétend au bénéfice de l'abattement prévu au présent article en fait par écrit la déclaration à l'autorité administrative compétente, dans les soixante jours suivant la prise d'effet du contrat ou de l'avenant au contrat. En cas de non-conformité de ce dernier aux conditions fixées par les articles L. 212-4-2 et suivants et aux alinéas ci-dessus, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration pour en prévenir l'employeur. Si dans un délai de quinze jours à compter de cette information, l'employeur n'a pas adressé une nouvelle déclaration, l'autorité administrative compétente informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales afin que le bénéfice de l'abattement ne soit pas applicable à l'embauche ou à la transformation d'emplois en cause. Il en est de même lorsque l'une des conditions posées au présent article n'est pas remplie.

L'employeur qui a procédé à un licenciement économique au cours des douze mois précédant une embauche susceptible d'ouvrir droit à l'abattement prévu au premier alinéa ne peut bénéficier de ce dernier qu'après accord préalable de l'autorité administrative compétente qui dispose d'un délai d'un mois

## Code du travail

renouvelable une fois pour faire connaître soit cet accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis.  
Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

### **Chapitre 2 ter Dispositions relatives aux embauches dans les zones de redynamisation urbaine et dans les zones de revitalisation rurale**

#### **Article L322-13**

I. - Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article 1031 du code rural, versés au cours d'un mois civil aux salariés embauchés dans les zones de redynamisation urbaine définies au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire et dans les zones de revitalisation rurale définies à l'article 1465 A du code général des impôts sont, dans les conditions fixées aux II et III, exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des allocations familiales et des accidents du travail dans la limite du produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du salaire minimum de croissance majoré de 50 p. 100.

II. - Ouvrent droit à l'exonération prévue au I, lorsqu'elles n'ont pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise à plus de cinquante salariés, les embauches réalisées par les entreprises et les groupements d'employeurs exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, au sens de l'article 34 du code général des impôts, une activité agricole, au sens de l'article 63 du même code, ou non commerciale, au sens du 1 de l'article 92 du même code, à l'exclusion des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 90-658 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications et des employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement dans les douze mois précédant la ou les embauches.

III. - L'exonération prévue au I est applicable, pour une durée de douze mois à compter de la date d'effet du contrat de travail, aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 et dont le contrat de travail est à durée indéterminée ou a été conclu en application du 2° de l'article L. 122-1-1 pour une durée d'au moins douze mois.

IV. - L'employeur qui remplit les conditions fixées ci-dessus en fait la déclaration par écrit à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les trente jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé, pour l'emploi d'un même salarié, avec celui d'une aide de l'Etat à l'emploi ou d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations.

### **Chapitre 3 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs**

#### ***Section 1 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés***

##### **Article L323-1**

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire définies par l'article L. 124-1 ne sont assujetties à l'obligation d'emploi instituée par le premier alinéa du présent article que pour leurs salariés permanents.

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

## Code du travail

Les établissements publics industriels et commerciaux sont au nombre des employeurs visés par le présent article.

### Article L323-2

L'Etat et, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont assujettis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1; les dispositions des articles L. 323-3, L. 323-5 et L. 323-8 leur sont applicables. L'application de l'alinéa précédent fait l'objet, chaque année, d'un rapport présenté aux comités techniques paritaires ou aux instances en tenant lieu ainsi qu'aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

### Article L323-3

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1:

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 323-11;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre;

5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blesure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100;

7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus;

8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

### Article L323-4

I. - L'effectif total de salariés, visé au premier alinéa de l'article L. 323-1, est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2; toutefois, les salariés occupant certaines catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, déterminées par décret, ne sont pas décomptés dans cet effectif.

II. - Les dispositions de l'article L. 431-2 sont applicables au calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section employés par l'entreprise; toutefois, il est tenu compte des apprentis.

En outre et selon des modalités déterminées par décret, ces bénéficiaires sont pris en compte une fois et demie, deux ou plusieurs fois:

1° Si leur handicap est important;

2° S'ils remplissent certaines conditions d'âge;

3° S'ils reçoivent une formation au sein de l'entreprise;

## Code du travail

4° S'ils sont embauchés à leur sortie d'un atelier protégé défini à l'article L. 323-31, d'un centre d'aide par le travail défini à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale ou d'un centre de formation professionnelle.

Ce décret précise la durée pendant laquelle ces dispositions sont applicables aux situations prévues aux 3° et 4° ci-dessus.

### Article L323-5

Dans les entreprises, collectivités et organismes mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2, les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1.

Dans les collectivités et organismes mentionnés à l'article L. 323-2, sont également pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de cette obligation :

- les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

### Article L323-6

Le salaire des bénéficiaires de la présente section ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Toutefois, lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, des réductions de salaire peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Les travailleurs handicapés concernés par le présent article ont droit, en cas de réduction de salaire et dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à la garantie de ressources instituée par l'article 32 de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées, n° 75-534 du 30 juin 1975

### Article L323-7

En cas de licenciement, la durée du délai-congé déterminée en application de l'article L. 122-6 est doublée pour les bénéficiaires de la présente section comptant plus d'une fois en application de l'article L. 323-4, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai-congé. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un délai-congé d'une durée au moins égale à trois mois.

### Article L323-8

Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

### Article L323-8-1

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.



## Code du travail

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34.

### Article L323-8-2

Il est créé un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ayant pour objet d'accroître les moyens consacrés à l'insertion des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation instituée par cet article en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer; le montant de cette contribution, qui peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

### Article L323-8-3

La gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés créé par l'article L. 323-8-2 est confiée à une association administrée par des représentants des salariés, des employeurs et des personnes handicapées ainsi que par des personnalités qualifiées. Les statuts de l'association sont agréés par le ministre chargé de l'emploi.

### Article L323-8-4

Les ressources du fonds créé par l'article L. 323-8-2 sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail; elles sont affectées notamment à la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ainsi qu'à des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.

Les actions définies à l'alinéa précédent peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de la présente section, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

Les modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds créé par l'article L. 323-8-2 sont déterminées par voie réglementaire.

### Article L323-8-5

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de la présente section par rapport à l'ensemble des emplois existants; ils doivent également justifier de l'application éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-8-2.

A défaut de toute déclaration, les employeurs sont considérés comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi instituée par la présente section.

### Article L323-8-6

Lorsqu'ils ne remplissent aucune des obligations définies aux articles L. 323-1, L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-8-2, les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution instituée par l'article L. 323-8-2, majoré de 25 p. 100, et qui fait l'objet d'un titre de perception émis par l'autorité administrative.

### Article L323-8-7

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des prescriptions figurant dans ladite section lorsque cette inobservation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

### Article L323-8-8

Sauf dispositions contraires, les conditions d'application de la présente section sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

# Code du travail

## *Section 2 Dispositions propres aux travailleurs handicapés*

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article L323-9

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

Le reclassement des travailleurs handicapés comporte, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort:

L'orientation;

La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure, le cas échéant, un réentraînement scolaire;

Le placement.

L'Etat peut consentir une aide financière aux établissements, organismes et employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des travailleurs handicapés. Cette aide peut concerner, notamment, l'adaptation des machines ou des outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail. Elle peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

#### Article L323-10

Est considéré comme travailleur handicapé au sens de la présente section, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité du travailleur handicapé est reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11.

#### Article L323-11

I.- Dans chaque département est créée une commission technique d'orientation et de reclassement professionnel à laquelle, dans le cadre de ses missions définies à l'article L. 330-2, l'Agence nationale pour l'emploi apporte son concours. Cette commission, qui peut comporter des sections spécialisées selon la nature des décisions à prendre et dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret, comprend en particulier des personnalités qualifiées nommées sur proposition des organismes gestionnaires des centres de rééducation ou de travail protégé et des associations représentatives des travailleurs handicapés adultes ainsi que des organisations syndicales. Le président de la commission est désigné chaque année, soit par le préfet parmi les membres de la commission, soit, à la demande du préfet, par le président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel la commission a son siège, parmi les magistrats de ce tribunal.

Cette commission est compétente notamment pour:

1. Reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies par l'article L. 323-10;

2. Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son reclassement;

3. Désigner les établissements ou les services concourant à la rééducation, au reclassement et à l'accueil des adultes handicapés, et notamment les établissements prévus aux articles 46 et 47 de la loi n. 75-534 du 30 juin 1975 ainsi que les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail correspondant à leurs besoins et en mesure de les accueillir. La décision de la commission s'impose à tout établissement ou service dans la limite de la spécialité au titre de laquelle il a été autorisé ou agréé.

A titre exceptionnel, la commission peut désigner un établissement ou un service entrant dans la catégorie de ceux vers lesquels elle a décidé d'orienter la personne handicapée et en mesure de l'accueillir.

## Code du travail

Lorsque la personne handicapée fait connaître sa préférence pour un établissement ou un service entrant dans la catégorie de ceux vers lesquels la commission a décidé de l'orienter et en mesure de l'accueillir, la commission est tenue de faire figurer cet établissement ou ce service au nombre de ceux qu'elle désigne, quelle que soit sa localisation;

4. Apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation compensatrice prévue aux articles 35 et 39 de la loi n. 75-534 du 30 juin 1975, ou de l'allocation de logement instituée par la loi n. 71-582 du 16 juillet 1971 modifiée: ainsi que de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale.

Les décisions de la commission doivent être motivées et faire l'objet d'une révision périodique.

Sous réserve que soient remplies les conditions d'ouverture du droit aux prestations, les décisions des organismes de sécurité sociale et d'aide sociale en ce qui concerne la prise en charge des frais exposés dans les établissements ou services concourant à la rééducation, à la réadaptation, au reclassement et à l'accueil des adultes handicapés ainsi que dans les centres d'aide par le travail et celles des organismes chargés du paiement de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation compensatrice ainsi que de l'allocation de logement visée ci-dessus sont prises conformément à la décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. L'organisme ne peut refuser la prise en charge pour l'établissement ou le service, dès lors que celui-ci figure au nombre de ceux désignés par la commission, pour lequel l'adulte handicapé ou son représentant manifeste une préférence. Il conserve la possibilité d'accorder une prise en charge, à titre provisoire, avant toute décision de la commission.

L'adulte handicapé ou son représentant est convoqué par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Il peut être assisté par une personne de son choix.

Les décisions de la commission visées aux 3. et 4. ci-dessus peuvent faire l'objet de recours devant la juridiction du contentieux technique de la sécurité sociale sous réserve d'adaptations fixées par voie réglementaire; ce recours, ouvert à toute personne et à tout organisme intéressé, est dépourvu d'effet suspensif, sauf lorsqu'il est intenté par la personne handicapée ou son représentant pour ce qui concerne les décisions relatives à la prise en charge des frais exposés dans les établissements ou services.

II.- Des centres de préorientation et des équipes de préparation et de suite du reclassement doivent être créés et fonctionner en liaison avec les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel et avec l'Agence nationale pour l'emploi.

Les modalités de prise en charge des dépenses de fonctionnement de ces centres et équipes sont fixées par décret.

### Article L323-12

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles, à titre temporaire ou définitif et en fonction de l'emploi qui lui est proposé, dans une des catégories qui sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

### Article L323-13

Les membres de la commission mentionnés à l'article L. 323-11 et ceux de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés sont tenus au secret professionnel dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

### Article L323-14

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires de la présente section peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation des prescriptions figurant dans ladite section lorsque cette inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

## *Sous-section 2 Réadaptation*

# Code du travail

## Rééducation, Formation professionnelle et réentrainement au

### travail

#### Article L323-15

Tout travailleur handicapé répondant aux conditions fixées ci-dessus peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle, soit dans un centre public ou privé institué ou agréé conformément à la législation spéciale dont relève l'intéressé, soit dans un centre collectif ou d'entreprise créé en vertu des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la formation professionnelle soit chez un employeur dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les conventions conclues en application de l'article L. 920-3 entre l'Etat et les établissements et centres de formation professionnelle déterminent, s'il y a lieu, les conditions d'admission en fonction des difficultés particulières rencontrées par les diverses catégories de travailleurs handicapés.

#### Article L323-16

Les travailleurs handicapés bénéficient des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle et prévues par le titre VI du livre IX du présent code, sous réserve d'adaptations à leur situation particulière.

En outre, le travailleur handicapé peut bénéficier, à l'issue de son stage, de primes à la charge de l'Etat destinées à faciliter son reclassement et dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par décret.

Ces primes ne se cumulent pas avec les primes de même nature dont le travailleur handicapé pourrait bénéficier au titre de la législation dont il relève.

#### Article L323-17

Tout établissement, tout groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle, employant plus de cinq mille salariés doit assurer, après avis médical, le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle des malades et des blessés de l'établissement ou du groupe d'établissements.

Les modalités d'application du présent article et les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer aux prescriptions de l'alinéa précédent sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

#### Article L323-18

Il n'est pas dérogé pour l'application des articles L. 323-15 et L. 323-16 aux dispositions ci-après énumérées:

Livres III et IV du code de la sécurité sociale;

Articles L. 132 et L. 133 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre;

Articles 167 et 168 du code de la famille et de l'aide sociale;

Articles 1024 à 1059 et 1144 à 1234 du code rural.

### *Sous-section 3 Dispositions applicables aux travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail*

#### Article L323-21

Les travailleurs handicapés embauchés en vertu des dispositions de la section 1<sup>re</sup> du présent chapitre ne peuvent en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, lesdits statuts ou conventions collectives peuvent prévoir des dérogations aux dispositions ci-dessus.

Dans le cas d'accident ou de maladies autres que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier desdits avantages spéciaux dès leur embauchage dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

## Code du travail

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux cités à l'alinéa 1er à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation.

Les modalités d'application des dispositions du présent article aux collectivités publiques mentionnées à l'article L. 323-2 sont déterminées par voie réglementaire.

### *Sous-section 4 Travail protégé*

#### Article L323-29

Des emplois à mi-temps et des emplois dits légers sont attribués après avis de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel aux travailleurs handicapés qui ne peuvent être employés en raison de leur état physique ou mental, soit à un rythme normal, soit à temps complet. Ces emplois sont recensés par l'administration.

#### Article L323-30

Les personnes handicapées pour lesquelles le placement dans un milieu normal de travail s'avère impossible peuvent être admises soit dans un atelier protégé si leur capacité de travail est au moins égale à un pourcentage de la capacité normale fixé par décret, soit dans un centre d'aide par le travail prévu à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale.

En outre, des centres de distribution de travail à domicile assimilés aux ateliers protégés peuvent procurer aux travailleurs handicapés des travaux manuels ou intellectuels à effectuer à domicile.

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 se prononce par une décision motivée, en tenant compte de la capacité de travail et des possibilités réelles d'intégration, sur l'embauche ou l'admission dans les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail; elle peut prendre une décision provisoire valable pour une période d'essai.

#### Article L323-31

Les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés et, notamment, par les entreprises.

Ils doivent être agréés par le représentant de l'Etat dans la région. Ils peuvent recevoir des subventions en application des conventions passées avec l'Etat, les départements, les communes ou les organismes de sécurité sociale.

#### Article L323-32

L'organisme gestionnaire de l'atelier protégé ou du centre de distribution de travail à domicile est considéré comme employeur et le travailleur handicapé comme salarié pour l'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et la représentation des travailleurs pour la branche d'activité à laquelle se rattache l'établissement, compte tenu de sa production.

Le travailleur handicapé en atelier protégé reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe, de sa qualification et de son rendement par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Le salaire perçu par les travailleurs employés par un atelier protégé ou par un centre de distribution de travail à domicile ne pourra être inférieur à un minimum fixé par décret par référence au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 141-1 et suivants.

Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans un atelier protégé peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par l'article L. 125-3 du code du travail et suivant des modalités qui seront précisées par décret.

#### Article L323-33

## Code du travail

Il est institué des labels destinés à garantir l'origine des produits fabriqués par des travailleurs handicapés.  
Les caractéristiques et les conditions d'attribution desdits labels sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### *Sous-section 5 Dispositions d'exécution*

#### Article L323-34

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section et notamment:

- les modalités d'application de l'article L. 323-21;
- les modalités d'agrément, de fonctionnement et de contrôle des ateliers protégés et des centres de distribution de travail à domicile ainsi que les conditions d'admission des travailleurs handicapés;
- les modalités de fonctionnement du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et les conditions de nomination de ses membres.

En outre, des décrets en Conseil d'Etat déterminent:

Les conditions dans lesquelles les indemnités versées par l'Etat en application du titre VI du livre IX du présent code peuvent se cumuler avec les prestations versées au titre d'un régime de prévoyance ou d'aide sociale, y compris celles versées en application des articles 35 et 39 de la loi n. 75-534 du 30 juin 1975;

Les conditions et modalités selon lesquelles les intéressés sont appelés à participer, le cas échéant, aux frais de leur entretien et de leur hébergement pendant la durée du stage de formation ou de rééducation professionnelle;

Les conditions d'attribution des primes mentionnées à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 323-16.

### *Section 3 Commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés*

#### Article L323-35

Une commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés statue sur les contestations nées de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 323-6 et des articles L. 323-10, L. 323-12 et L. 323-21.

Elle est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire, en activité ou honoraire, désigné par le premier président de la cour d'appel.

La commission comprend en outre:

- Le directeur régional du travail et de l'emploi ou son représentant ou, s'il s'agit d'un litige concernant un salarié agricole, le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ou son représentant;
- Un médecin du travail désigné par le représentant de l'Etat dans le département;
- Un représentant des employeurs et un représentant des salariés désignés par le représentant de l'Etat dans le département parmi les membres du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi;
- Un représentant des travailleurs handicapés choisi par le représentant de l'Etat dans le département sur une liste établie par les associations représentant les handicapés dans le département;
- Un représentant du service départemental de l'Office national des anciens combattants.
- Les décisions de la commission peuvent faire l'objet d'un recours en cassation devant le Conseil d'Etat.
- Les conditions de désignation et les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.
- La commission départementale établit un compte rendu annuel de son activité diffusé notamment aux organisations représentatives des salariés, des employeurs et des personnes handicapées.

### *Section 5 Emploi obligatoire des pères de famille*

#### Article L323-36

Dans chaque département, le préfet détermine, sur proposition de l'union départementale des associations familiales:



## Code du travail

1. La proportion minimale de pères de famille ayant au moins trois enfants à charge, au sens de la législation sur les allocations familiales et de veuves ayant au moins deux enfants à charge, qui doivent être employés dans les diverses catégories d'exploitations, d'entreprises ou établissements;
2. le nombre des salariés occupés dans les diverses catégories d'exploitations, entreprises ou établissements à partir duquel l'application de la proportion fixée ci-dessus est obligatoire.

### Article L323-37

Dans le cas où, sauf impossibilité justifiée, la proportion prévue à l'article précédent n'est pas atteinte trois mois après la publication de l'arrêté préfectoral, l'employeur est tenu d'acquitter à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, une contribution de 0,10 F par jour ouvrable et par manquement constaté. Cette contribution est perçue dans les mêmes conditions que les cotisations dues à ladite union, laquelle peut, le cas échéant, en poursuivre le recouvrement dans les conditions, fixées à l'article L. 323-39 ci-dessous.

### Article L323-38

Les inspecteurs du travail ainsi que les contrôleurs des caisses d'allocations familiales sont habilités à constater les manquements aux dispositions qui précèdent.

### Article L323-39

Toutes les contestations relatives à l'application de la présente section sont de compétence du tribunal d'instance.

## Chapitre 4 Cumuls d'emplois et travail dissimulé

### *Section 1 Cumuls d'emplois*

#### Article L324-1

Il demeure interdit dans les conditions fixées par les dispositions en vigueur aux fonctionnaires, agents et ouvriers des services publics de l'Etat, des départements et des communes offices et établissements publics, aux personnels commissionnés aux titulaires de la société nationale des chemins de fer français ou des réseaux de chemins de fer d'intérêt local et autres services concédés, compagnies de navigation aériennes et maritimes subventionnées, régies municipales et départementales, directes ou indirectes, ainsi qu'au personnel titulaire des organismes de sécurité sociale, d'occuper un emploi privé rétribué ou d'effectuer à titre privé, un travail moyennant rémunération.  
Demeurent notamment applicables les dispositions du décret modifié du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites et de rémunérations et de fonctions.

#### Article L324-2

Aucun salarié des professions industrielles, commerciales ou artisanales ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur dans sa profession.

#### Article L324-3

Nul ne peut recourir aux services d'une personne qui contrevient aux dispositions des articles L. 324-1 et L. 324-2.

#### Article L324-4

Sont exclus des interdictions prononcées par les articles L. 324-1 et L. 324-2:

1. Les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux oeuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance;
2. Les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole;
3. Les travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels;
4. Les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

## Code du travail

### Article L324-5

Pour les professions qui ne seraient pas régies par une convention collective étendue, les modalités d'application des articles précédents sont fixées soit d'office, soit à la demande d'une organisation intéressée, par des arrêtés du ministre chargé du travail ou des ministres intéressés.

### Article L324-6

Les inspecteurs du travail sont chargés du contrôle de l'application des dispositions de la présente section.

### Article L324-7

Les modalités particulières applicables aux professions agricoles sont fixées par voie réglementaire. Ces modalités qui peuvent varier selon les régions et les catégories professionnelles ne peuvent avoir, pour effet d'interdire dans ces professions la pratique de l'entraide au moment des grands travaux ou des travaux spéciaux et urgents.

### Article L324-8

L'application de la présente section aux professions agricoles est confiée concurremment aux officiers de police judiciaire et aux fonctionnaires et agents du ministère de l'agriculture désignés par décret.

## *Section 2 Travail dissimulé*

### Article L324-9

Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues par l'article L. 324-10, est interdit ainsi que la publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé. Il est également interdit d'avoir recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

Toutefois, sont exclus des interdictions ci-dessus les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage.

### Article L324-10

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations:

a) N'a pas requis son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation;

b) Ou n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait, pour tout employeur, de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320.

La mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord conclu en application du chapitre II du titre Ier du livre II du présent code, une dissimulation d'emploi salarié.

### Article L324-11

Les activités mentionnées à l'article précédent sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ou lorsque leur fréquence ou leur importance est établie ou, s'il s'agit d'activités artisanales, lorsqu'elles sont effectuées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel ou lorsque la facturation est absente ou frauduleuse.

## Code du travail

### Article L324-11-1

Le salarié auquel un employeur a eu recours en violation des dispositions de l'article L. 324-10 a droit en cas de rupture de la relation de travail à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable.

Dans des conditions définies par décret, le salarié obtient des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 324-12 les informations relatives à l'accomplissement par son employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant. Dans le cas où cette formalité n'est pas accomplie par l'employeur, ces agents sont habilités à communiquer au salarié les informations relatives à son inscription sur le registre unique du personnel.

### Article L324-11-2

I. - Toute personne qui diffuse ou fait diffuser dans toute publication, sur tout service télématique ou par voie d'affiche ou de prospectus, une offre de service ou de vente ou une annonce destinée à faire connaître son activité professionnelle au public est tenue:

1° Lorsqu'elle est soumise au respect des formalités prévues à l'article L. 324-10:

- de mentionner un numéro d'identification prévu par décret en Conseil d'Etat, ou pour l'entreprise en cours de création, son nom ou sa dénomination sociale et son adresse professionnelle;

- de communiquer au responsable de la publication ou du service télématique son nom ou sa dénomination sociale et son adresse professionnelle;

2° Lorsqu'elle n'est pas soumise au respect des formalités prévues à l'article L. 324-10:

- de mentionner son nom et son adresse sur toute annonce faite par voie d'affiche ou de prospectus;
- de communiquer son nom et son adresse au responsable de la publication ou du service télématique.

Le responsable de la publication ou du service télématique tient ces informations à la disposition des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 324-12 pendant un délai de six mois à compter de la cessation de l'annonce.

II. - Le fait, pour toute personne soumise aux obligations énoncées au I du présent article, de diffuser ou de faire diffuser, ou de communiquer au responsable de la publication ou du service télématique des informations mensongères relatives à son identification est puni de 50 000 F d'amende<sup>xlvi</sup>.

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues à l'article 121-2 du code pénal, des infractions définies au présent article.

La peine encourue par les personnes morales est l'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 du code pénal.

III. - Le présent article entre en vigueur trois mois après la publication du décret prévu au I du présent article.

### Article L324-12

Les infractions aux interdictions mentionnées à l'article L. 324-9 sont recherchées par les officiers et agents de police judiciaire, les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes, les agents agréés à cet effet et assermentés des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole, les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et fonctionnaires de contrôle assimilés au sens de l'article L. 611-10, les officiers et les agents assermentés des affaires maritimes, les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés à cet effet et assermentés ainsi que les contrôleurs et les adjoints de contrôle des transports terrestres, et constatées par ces agents au moyen des procès-verbaux transmis directement au parquet. Ces procès-verbaux font foi jusqu'à preuve contraire.

Pour la recherche et la constatation de ces infractions, les agents précités disposent des pouvoirs d'investigation accordés par les textes particuliers qui leur sont applicables.

A l'occasion de la mise en oeuvre de ces pouvoirs, ils peuvent se faire présenter:

a) Les documents justifiant que l'immatriculation, les déclarations et les formalités mentionnées à l'article L. 324-10 ont été effectuées ainsi que ceux relatifs à l'autorisation d'exercice de la profession ou à l'agrément lorsqu'une disposition particulière l'a prévu;

---

<sup>xlvi</sup> Amende applicable depuis le 8 juillet 1996.

## Code du travail

b) Les documents justifiant que l'entreprise s'est assurée, conformément aux dispositions des articles L. 324-14 ou L. 324-14-2, que son ou ses cocontractants se sont acquittés de leurs obligations au regard de l'article L. 324-10 ou, le cas échéant, des réglementations d'effet équivalent de leur pays d'origine;

c) Les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux prestations exécutées en violation des dispositions de l'article L. 324-9.

Les agents agréés susmentionnés des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole et les agents de la direction générale des impôts sont en outre habilités à entendre, en quelque lieu que ce soit et avec son consentement, toute personne rémunérée par l'employeur ou par un travailleur indépendant afin de connaître la nature de ses activités, ses conditions d'emploi et le montant des rémunérations s'y rapportant, y compris les avantages en nature.

### Article L324-13

Les fonctionnaires et agents de contrôle visés à l'article L. 324-12 sont habilités à se communiquer réciproquement tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé.

Sur demande écrite de la part des organismes chargés d'un régime de protection sociale ou des caisses assurant le service des congés payés mentionnées au livre VII du présent code tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement de cette mission. Ils transmettent à ces organismes, sur leur demande écrite, tous renseignements et tous documents leur permettant de recouvrer des sommes impayées ou d'obtenir le remboursement de sommes indûment versées.

Les fonctionnaires et agents de contrôle mentionnés ci-dessus sont habilités, lorsque le siège de l'entreprise est domicilié dans des locaux occupés en commun en application de l'article 1er bis de l'ordonnance n° 58-1352 du 27 décembre 1958 réprimant certaines infractions en matière de registre du commerce et des sociétés, à se faire communiquer par l'entreprise domiciliataire tous documents détenus dans ses locaux nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé.

### Article L324-13-1

Toute personne condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé est tenue solidairement avec ce dernier:

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor et aux organismes de protection sociale;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié;

3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par celui-ci à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320.

Les sommes dont le paiement est exigible en application des alinéas précédents sont déterminées au prorata de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, du bien vendu et de la rémunération en vigueur dans la profession.

### Article L324-13-2

Lorsque l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 324-12 a constaté par procès-verbal l'existence d'une infraction définie aux articles L. 324-9 et L. 324-10 ainsi qu'aux articles L. 125-1 et L. 125-3, l'autorité administrative compétente, eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, peut, pendant une durée maximale de cinq ans, refuser d'accorder les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle mentionnées par décret à la personne physique ou morale ayant fait l'objet de cette verbalisation, sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être engagées.

### Article L324-14

Toute personne qui ne s'est pas assurée, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant au moins égal à 20 000 F en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard de l'article L. 324-10, ou de l'une d'entre elles seulement, dans le cas d'un contrat conclu par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint ou de ses ascendants ou descendants, sera tenue solidairement avec celui qui exerce un travail dissimulé:

## Code du travail

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié;

3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320.

Les sommes dont le paiement est exigible en application des alinéas précédents sont déterminées au prorata de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, du bien vendu et de la rémunération en vigueur dans la profession.

Les modalités selon lesquelles sont effectuées les vérifications imposées dans le présent article sont précisées par décret.

### Article L324-14-1

Le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ouvrage, informé par écrit par un agent mentionné à l'article L. 324-12 ou par un syndicat ou une association professionnels ou une institution représentative du personnel visés au livre IV, de l'intervention d'un sous-traitant ou d'un subdélégué en situation irrégulière au regard des obligations fixées par l'article L. 324-10, enjoint aussitôt par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la personne avec laquelle il a contracté de faire cesser sans délai la situation. A défaut, il est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes, cotisations, rémunérations et charges mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 324-14, dans les conditions fixées au cinquième alinéa de cet article.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint, de ses ascendants ou descendants.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 324-14, toute personne morale de droit public ayant contracté avec une entreprise, informée par écrit par un agent mentionné à l'article L. 324-12 de la situation irrégulière de cette entreprise au regard des obligations fixées par l'article L. 324-10, l'enjoint aussitôt par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de faire cesser sans délai cette situation.

L'entreprise mise ainsi en demeure doit, dans un délai de quinze jours, apporter à la personne publique la preuve qu'elle a mis fin à la situation délictuelle. A défaut, le contrat peut être résilié sans indemnité, aux frais et risques de l'entrepreneur.

La personne publique informe l'agent auteur du signalement des suites données par l'entreprise à son injonction.

### Article L324-14-2

Lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est établi ou domicilié à l'étranger, les obligations dont le respect doit être vérifié sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France.

### Article L324-15

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions de la présente section.

## Titre 3 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Chapitre 2 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Article L330-2

Il est institué un conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, placé auprès des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Code du travail

Ce conseil est chargé de participer à la définition, à la mise en oeuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

### Titre 4 Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale

#### Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

##### *Section 1 Travailleurs étrangers*

###### Article L341-1

Les dispositions du présent titre sont applicables sous réserve le cas échéant, de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés, et notamment des traités instituant les communautés européennes ainsi que de celles des actes des autorités de ces communautés pris pour l'application desdits traités.

###### Article L341-2

Pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, l'étranger doit présenter, outre les documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur, un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail et un certificat médical.

###### Article L341-3

Le contrat de travail temporaire régi par le chapitre IV du titre II du livre Ier du présent code ne peut pas être assimilé au contrat de travail prévu à l'article précédent et qui permet l'entrée en France d'un étranger pour exercer une activité salariée.

Un contrat de travail temporaire ne peut permettre à un étranger d'obtenir en vue du premier exercice d'une activité salariée en France le titre prévu à l'article L. 341-6 lorsque la possession de celui-ci est exigée en vertu de traités ou d'accords internationaux.

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service doit s'effectuer hors du territoire français.

###### Article L341-4

Un étranger ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation mentionnée à l'article L. 341-2.

Cette autorisation est délivrée dans des conditions qui sont fixées par un décret en Conseil d'Etat, sous réserve des dispositions applicables en vertu des troisième et quatrième alinéas du présent article. L'autorisation de travail peut être délivrée à un étranger qui demande l'attribution de la carte de séjour temporaire sous la forme de la mention "salarié" apposée sur cette carte. Elle habilite cet étranger à exercer les activités professionnelles indiquées sur cette carte dans les zones qui y sont mentionnées. L'autorisation de travail peut être délivrée à un étranger sous la forme d'une carte de résident qui lui confère le droit d'exercer sur l'ensemble du territoire de la France métropolitaine toute activité professionnelle salariée de son choix dans le cadre de la législation en vigueur.

###### Article L341-5

Sous réserve des traités et accords internationaux, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche, établies en France, en matière de sécurité sociale, de régimes complémentaires interprofessionnels ou



## Code du travail

professionnels relevant du titre III du livre VII du code de la sécurité sociale, de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail, dans les limites et selon des modalités déterminées par décret.

### Article L341-6

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu à l'alinéa précédent.

### Article L341-6-1

L'étranger employé en violation des dispositions de l'alinéa premier de l'article L. 341-6 est assimilé, à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définie au livre II du présent code et, pour les professions agricoles, aux articles 992 et suivants du code rural, ainsi qu'à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

En ce qui concerne les avantages pécuniaires, cet étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite:

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci conformément aux dispositions législatives ou réglementaires et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée;

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 122-3-4, L. 122-3-8, deuxième alinéa, L. 122-8 et L. 122-9 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

La juridiction prud'homale saisie peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire visée à l'alinéa précédent.

Ces dernières dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre desdites dispositions.

### Article L341-6-2

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des travailleurs étrangers en vertu des dispositions de l'article L. 341-6-1 du présent code, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

### Article L341-6-3

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent saisir les organisations syndicales représentatives pour leur demander d'exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile pour toutes les infractions relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

### Article L341-6-4

Toute personne qui ne s'est pas assurée, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant au moins égal à 20 000 F en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard des dispositions du premier alinéa de l'article L. 341-6 sera tenue solidairement responsable avec ce dernier, sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 324-14 à L. 324-14-2, au paiement de la contribution spéciale prévue à l'article L. 341-7.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables au particulier qui conclut un contrat pour son usage personnel, celui de son conjoint, de ses ascendants ou descendants.

## Code du travail

Les modalités selon lesquelles sont effectuées les vérifications imposées par le présent article ainsi que la répartition de la charge de la contribution en cas de pluralité de cocontractants sont précisées par décret.

### Article L341-6-5

Les agents de contrôle visés aux articles L. 611-1 et L. 611-15-1 sont habilités à se communiquer tous renseignements et tous documents relatifs aux dispositions du présent chapitre.

### Article L341-7

Sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être intentées à son encontre, l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger en violation des dispositions de l'article L. 341-6, premier alinéa sera tenu d'acquitter une contribution spéciale au bénéfice de l'office des migrations internationales. Le montant de cette contribution spéciale ne saurait être inférieur à 500 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 141-8.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application du présent article.

### Article L341-7-1

Il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'office des migrations internationales ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit, à l'occasion de son engagement.

### Article L341-7-2

Nul ne peut, sous réserve des dispositions de l'article L. 762-10, se faire remettre ou tenter de se faire remettre, de manière occasionnelle ou renouvelée, des fonds, des valeurs ou des biens mobiliers en vue ou à l'occasion de l'introduction en France d'un travailleur étranger ou de son embauchage.

### Article L341-8

Le renouvellement des autorisations de travail prévues à l'article L. 341-2 donne lieu à la perception au profit de l'office des migrations internationales d'une taxe dont le montant et les modalités de perception sont fixés par décret.

La participation de l'Etat aux frais d'introduction des familles de travailleurs étrangers et les sommes versées par les employeurs à l'office des migrations internationales à titre de remboursement forfaitaire des frais d'introduction des travailleurs étrangers sont réduites en fonction du rendement de ladite taxe. Cette taxe n'est acquittée qu'une fois par période d'un an.

Les dispositions du premier alinéa du présent article ne sont pas applicables aux réfugiés politiques placés sous la protection de l'office français de protection des réfugiés et apatrides, aux bénéficiaires du droit d'asile et aux rapatriés.

## *Section 2 Office des migrations internationales*

### Article L341-9

Sous-réserve des accords internationaux les opérations de recrutement en France et l'introduction en métropole de travailleurs originaires des territoires d'outre-mer et des étrangers, de recrutement en France des travailleurs de toutes nationalités pour l'étranger sont confiées à titre exclusif à l'office des migrations internationales.

Il est interdit à tout individu ou groupement autres que cet office de se livrer à ces opérations.

En outre, l'Office des migrations internationales a mission de participer aux actions administratives, sanitaires et sociales relatives:

- a) Au contrôle, à l'accueil, au séjour d'une durée inférieure ou égale à trois mois ou à l'établissement des étrangers en France ainsi qu'à leur rapatriement ou à leur réinsertion dans le pays d'origine;
- b) A l'emploi des Français à l'étranger;
- c) A la réinsertion en France des Français ayant résidé à l'étranger.

Pour l'exercice de ses missions, l'Office des migrations internationales peut recruter des agents non titulaires sur des contrats à durée indéterminée.

## Code du travail

### Article L341-10

Un décret en Conseil d'Etat détermine l'organisation de l'office, les conditions de son fonctionnement et de son administration ainsi que les règles de sa gestion financière et comptable.  
Il fixe les modalités d'application de l'article L. 341-9.

## Titre 5 Travailleurs privés d'emploi

### Chapitre 1 Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi

#### Article L351-1

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent chapitre.

#### Article L351-2

Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme:

- 1° D'une allocation d'assurance faisant l'objet de la section I du présent chapitre;
- 2° Des allocations de solidarité faisant l'objet de la section II;
- 3° Des indemnisations prévues à la section III.

#### *Section 1 Régime d'assurance*

#### Article L351-3

L'allocation d'assurance est attribuée aux travailleurs mentionnés à l'article L. 351-1 qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

Cette allocation est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions visées à l'article L. 351-3-1; elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue; elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation. Elle est accordée pour des durées limitées compte tenu de l'âge des intéressés et de leurs conditions d'activité professionnelle antérieure. Ces durées ne peuvent être inférieures aux durées fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le temps consacré, avec l'accord de l'Agence nationale pour l'emploi, à des actions de formation rémunérées s'impute partiellement ou totalement sur la durée de service de l'allocation d'assurance.

#### Article L351-3-1

L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond. Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

L'allocation d'assurance peut être également financée par des contributions forfaitaires à la charge des employeurs à l'occasion de la fin d'un contrat de travail dont la durée permet l'ouverture du droit à l'allocation.

Les contributions forfaitaires visées à l'alinéa précédent ne sont toutefois pas applicables:

- a) Aux contrats conclus en application des articles L. 115-1 et L. 322-4-7 et du chapitre 1er du titre VIII du livre IX du présent code;
- b) Aux contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile ou pour l'emploi d'un assistant maternel ou d'une assistante maternelle agréée.

Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime.

#### Article L351-4

## Code du travail

Sous réserve des dispositions de l'article L. 351-12, tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.  
Les adhésions données en application de l'alinéa précédent ne peuvent être refusées.

### Article L351-5

Les employeurs soumis à l'obligation établie par l'article L. 351-4 sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul de la contribution incombant tant aux employeurs qu'aux salariés.  
Ces contributions sont dues à compter de la date d'embauchage de chaque salarié.

### Article L351-6

Toute action ou poursuite intentée contre un employeur pour infraction aux dispositions du présent chapitre, des chapitres correspondants des deuxième et troisième parties du présent code et des décrets pris pour leur application est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui invite l'intéressé à régulariser sa situation dans les quinze jours.  
La mise en demeure ne peut concerner que les périodes d'emploi comprises dans les cinq ans qui précèdent la date de son envoi.

L'institution gestionnaire de l'allocation d'assurance transmet au directeur départemental du travail et de l'emploi copie de la contrainte signifiée à l'employeur défaillant, lorsque celle-ci est restée sans effet.  
Pour le recouvrement des contributions et des majorations de retard, si la mise en demeure reste sans effet, le directeur de l'organisme créancier peut délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant le tribunal compétent, comporte tous les effets d'un jugement et confère notamment le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L351-6-1

L'action civile en recouvrement des contributions et des majorations de retard dues par un employeur se prescrit par cinq ans à compter de l'expiration du délai imparti par la mise en demeure prévue à l'article L. 351-6.

La demande de remboursement des contributions et majorations de retard indûment versées se prescrit par cinq ans à compter de la date à laquelle ces contributions et majorations ont été acquittées.

### Article L351-7

Le droit des travailleurs privés d'emploi aux allocations d'assurance est indépendant du respect par l'employeur des obligations qui pèsent sur lui en application de la présente section et des dispositions réglementaires et conventionnelles prises pour son exécution.

### Article L351-8

Les mesures d'application des dispositions de la présente section font l'objet d'un accord conclu et agréé dans les conditions définies aux articles L. 352-1, L. 352-2 et L. 352-2-1.

L'agrément de cet accord a pour effet de le rendre obligatoire pour tous les employeurs mentionnés à l'article L. 351-4 ainsi que pour leurs salariés.

En l'absence d'accord ou agrément de celui-ci, ces mesures sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

## *Section 2 Régime de solidarité*

### Article L351-9

Ont droit, dès lors qu'ils ne justifient pas de références de travail suffisantes pour être indemnisés en application de l'article L. 351-3 au-delà d'une durée définie, dans les conditions fixées par le décret prévu au présent article, à une allocation d'insertion qui est servie pendant une durée déterminée:

1° (dispositions abrogées)

2° (dispositions abrogées)

3° Les détenus libérés à l'issue d'une période minimale de détention; sont toutefois exclus du bénéfice de cette disposition ceux qui ont été libérés après exécution d'une peine privative de liberté prononcée pour infraction aux dispositions aux articles 222-34 à 222-39, 224-5, 224-6 et 225-5 à 225-10 du code pénal,

## Code du travail

sauf si, s'agissant des infractions prévues par les articles 222-34 à 222-39 précités, celles-ci ont été commises pendant la minorité ainsi que ceux qui ont été condamnés à deux peines de réclusion criminelle;

4° Certaines catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement par application de l'article L. 122-32-1 du code du travail et se trouvant, du fait de circonstances indépendantes de leur volonté, dans une situation les excluant du bénéfice de l'allocation d'assurance.

Le droit à l'allocation d'insertion est subordonné:

- a) En ce qui concerne les personnes définies au 1°, à une condition relative soit à la formation acquise, soit à la situation de famille, soit à l'accomplissement des obligations du service national, soit encore à l'exercice d'une activité antérieure;
- b) En ce qui concerne les personnes définies aux 2°, 3° et 4°, à une condition de ressources.

Cette allocation est à la charge du fonds de solidarité créé par la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent article, à l'exception du taux de cette allocation, qui est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix et est fixé par décret.

### Article L351-10

Les chômeurs de longue durée qui ont épuisé leurs droits à l'allocation d'assurance et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure et de ressources ont droit à une allocation de solidarité spécifique.

Cette allocation est également attribuée aux bénéficiaires de l'allocation d'assurance âgés de cinquante ans au moins qui satisfont aux conditions mentionnées à l'alinéa précédent et qui optent pour la perception de cette allocation. Dans ce cas, le service de l'allocation d'assurance est interrompu.

Cette allocation est à la charge du fonds mentionné à l'article précédent.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article et notamment la durée de cette allocation. Le taux de cette allocation, qui est révisé une fois par an en fonction de l'évolution des prix, est fixé par décret.

### Article L351-10 bis

L'allocation d'insertion prévue à l'article L. 351-9 et l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10 sont incessibles et insaisissables.

Les blocages de comptes courants de dépôts ou d'avances ne peuvent avoir pour effet de faire obstacle à leur insaisissabilité.

Nonobstant toute opposition, les bénéficiaires dont l'allocation d'insertion ou l'allocation de solidarité spécifique est servie par versement à un compte courant de dépôts ou d'avances peuvent effectuer mensuellement des retraits de ce compte dans la limite du montant de leur allocation.

### Article L351-10-1

Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique mentionnée au premier alinéa de l'article L. 351-10 ou de l'allocation de revenu minimum d'insertion prévue à l'article 2 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion peuvent bénéficier d'une allocation spécifique d'attente, à la charge du fonds mentionné à l'article L. 351-9, lorsqu'ils justifient, avant l'âge de soixante ans, d'au moins cent soixante trimestres validés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes. Le total des ressources des bénéficiaires de l'allocation spécifique d'attente ne pourra être inférieur à un montant fixé par décret.

Le montant de cette allocation n'est pas pris en compte pour le calcul de l'allocation de solidarité spécifique et de l'allocation de revenu minimum d'insertion des intéressés.

Pour les titulaires du revenu minimum d'insertion ne percevant pas l'allocation de solidarité spécifique, le service de l'allocation spécifique d'attente est assuré dans les conditions prévues par une convention conclue entre, d'une part, l'Etat et, d'autre part, la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de mutualité sociale agricole. Pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, ce service est assuré dans les conditions prévues par une convention conclue entre l'Etat et les organismes gestionnaires des allocations de solidarité mentionnés à l'article L. 351-21.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article. Le montant de cette allocation est fixé par décret.

## Code du travail

### Article L351-11

Un décret en Conseil d'Etat fixe:

- a) Les délais après l'expiration desquels l'inscription comme demandeur d'emploi est réputée tardive pour l'ouverture du droit à indemnisation; le délai au terme duquel le reliquat des droits antérieurement constitués ne peut plus être utilisé; le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de cette indemnisation;
- b) Le montant au-dessous duquel l'indemnisation différentielle n'est plus versée;
- c) Le montant au-dessous duquel l'indemnisation indûment versée ne donne pas lieu à répétition.

### *Section 3 Régimes particuliers*

#### Article L351-12

Ont droit à l'allocation d'assurance dans les conditions prévues à l'article L. 351-3 :

- 1° Les agents non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs ;
- 2° Les agents non titulaires des collectivités territoriales et les agents non statutaires des établissements publics administratifs autres que ceux de l'Etat et ceux mentionnés au 4° ci-dessous ainsi que les agents non statutaires des groupements d'intérêt public ;
- 3° Les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis au a du paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance portant loi de finances pour 1959 (n° 58-1374 du 30 décembre 1958), les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- 4° Les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.

La charge et la gestion de cette indemnisation sont assurées par les employeurs mentionnés au présent article. Ceux-ci peuvent toutefois, par convention conclue avec les institutions gestionnaires du régime d'assurance, leur confier cette gestion.

Les employeurs mentionnés au 3° et au 4° ci-dessus ont aussi la faculté, par une option irrévocable, de se placer sous le régime de l'article L. 351-4.

Les employeurs mentionnés au 2° ainsi que, pour leurs agents non titulaires, les établissements publics d'enseignement supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique peuvent également adhérer au régime prévu à l'article L. 351-4. La contribution incombant aux salariés prévue à l'article L. 351-5 est égale au montant de la contribution exceptionnelle qu'ils auraient dû verser en application de l'article 2 de la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi et est versée par l'employeur .

Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles de coordination applicables pour l'indemnisation des travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits ont été exercées auprès d'employeurs relevant, les uns de l'article L. 351-4, les autres du présent article.

Les employeurs visés au présent article sont tenus d'adhérer au régime d'assurance prévu à l'article L. 351-4 pour les salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation mentionnées à l'article L. 351-14.

Les litiges résultant de l'adhésion au régime prévu à l'article L. 351-4 relèvent de la compétence des tribunaux judiciaires

#### Article L351-13

Ont droit à l'allocation prévue à l'article L. 351-10, selon des conditions d'âge et d'activité antérieure qui sont fixées par décret en Conseil d'Etat:

- 1° Les marins pêcheurs embarqués sur des bateaux remplissant une condition relative, soit à leur tonnage, soit à leur longueur fixée par le décret mentionné ci-dessus;
- 2° Les ouvriers dockers occasionnels;
- 3° Les artistes non-salariés, dès lors qu'ils ne peuvent prétendre au bénéfice des allocations d'assurance.



## Code du travail

### Article L351-14

Lorsque, du fait des modalités particulières d'exercice de la profession, les conditions d'activité antérieure pour l'admission aux allocations prévues aux articles L. 351-3 et L. 351-10 ne sont pas remplies, des aménagements peuvent être apportés à ces conditions d'activité ainsi qu'à la durée d'indemnisation et aux taux de l'allocation dans des conditions fixées selon le cas par l'accord prévu à l'article L. 351-8 ou par décret en Conseil d'Etat.

### Article L351-15

Par dérogation aux dispositions des articles L. 351-1 et L. 351-16, le bénéfice de l'allocation prévue à l'article L. 351-3 peut être maintenu, sur leur demande, aux travailleurs étrangers involontairement privés d'emploi qui quittent la France pour s'installer dans leur pays d'origine.

Le versement du revenu de remplacement se fait alors en une fois, dans la limite maximum des droits constitués à la date du départ.

Les mesures d'application du présent article sont prises selon la procédure définie à l'article L. 351-8.

## *Section 4 Maintien des droits au revenu de remplacement*

### Article L351-16

La condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 351-1 est satisfaite dès lors que les intéressés sont inscrits comme demandeurs d'emploi et accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi. Sont toutefois dispensés, à leur demande, de cette condition, les bénéficiaires des allocations prévues aux articles L. 351-3 et L. 351-10 qui satisfont à une condition d'âge.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article.

### Article L351-17

Le droit au revenu de remplacement s'éteint lorsque, sans motif légitime, le bénéficiaire de ce revenu refuse d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec sa spécialité ou sa formation antérieure, ses possibilités de mobilité géographique compte tenu de sa situation personnelle et familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région.

Il s'éteint également lorsqu'il refuse, sans motif légitime, de suivre une action de formation prévue aux 1° et 3° à 6° de l'article L. 900-2, de répondre aux convocations des services ou organismes compétents ou de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'oeuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi.

Il en est de même en cas de fraude ou de fausse déclaration. Les sommes indûment perçues donnent lieu à répétition.

### Article L351-17-1

Tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'effectuer chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. L'exercice d'une activité bénévole n'est pas considéré comme un motif légitime pour se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 351-17.

### Article L351-18

Les opérations de contrôle de la recherche d'emploi sont effectuées par des agents publics relevant du ministre chargé de l'emploi. Pour l'exercice de leur mission, ces agents ont accès aux renseignements détenus par les administrations sociales et fiscales ainsi que les institutions gestionnaires du régime d'assurance.

### Article L351-19

Le revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2 cesse d'être versé aux allocataires âgés de plus de soixante ans justifiant de la durée d'assurance, définie au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requise pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein, et, en tout état de cause, aux allocataires atteignant l'âge de soixante-cinq ans.

Toutefois, celles des personnes visées ci-dessus âgées de moins de soixante-cinq ans ne pouvant percevoir qu'une pension de vieillesse à taux plein calculée sur une durée de cotisation inférieure à 150

## Code du travail

trimestres, bénéficient sous condition de ressources d'une allocation complémentaire à la charge de l'Etat jusqu'à la date à laquelle elles peuvent faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles elles peuvent prétendre, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. La période pendant laquelle cette allocation complémentaire est servie n'est pas prise en considération en vue de l'ouverture de droits à pension.

### Article L351-20

Les allocations du présent chapitre peuvent se cumuler avec les revenus tirés d'une activité occasionnelle ou réduite ainsi qu'avec les prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale dans les conditions et limites fixées, pour l'allocation d'assurance prévue au 1° de l'article L. 351-2, par l'accord prévu à l'article L. 351-8, et, pour les allocations de solidarité mentionnées au 2° du même article L. 351-2, par décret en Conseil d'Etat.

### *Section 5 Institutions gestionnaires*

#### Article L351-21

Les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 351-8 confient le service de l'allocation d'assurance et le recouvrement des contributions mentionnées à l'article L. 351-3 à un ou des organismes de droit privé de leur choix.

L'Etat peut également, par convention, confier à ces organismes ou à toute autre personne morale de droit privé, la gestion des allocations de solidarité mentionnées aux articles L. 351-9 et L. 351-10 ainsi que, en l'absence de l'accord agréé prévu par l'article L. 351-8, les missions définies à l'alinéa précédent.

Les agents des services des impôts ainsi que ceux des organismes de sécurité sociale peuvent communiquer à ces organismes les renseignements nécessaires à l'assiette des cotisations et au calcul des prestations.

Les informations détenues par les organismes de sécurité sociale peuvent être rapprochées de celles détenues par les organismes mentionnés au présent article pour la vérification du versement des contributions mentionnées à l'article L. 351-3 et la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2.

Les conditions d'application du présent article seront précisées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

#### Article L351-22

En l'absence de la convention prévue à l'article L. 351-21, un établissement public national à caractère administratif exerce les compétences définies au deuxième alinéa de cet article.

Les missions nécessaires à l'exercice de ces compétences peuvent être confiées, en tout ou en partie, à un ou des organismes ayant conclu avec l'établissement public une convention délibérée par le conseil d'administration et approuvée dans les conditions fixées par le décret prévu ci-après.

Le conseil d'administration de l'établissement public comprend un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, désignés par le ministre chargé de l'emploi sur proposition des organisations syndicales représentatives au plan national.

Le conseil d'administration élit son président parmi ses membres. Il règle par ses délibérations les affaires de l'établissement. Hormis celles qui présentent le caractère d'actes d'administration courante, ces délibérations ne sont exécutoires qu'en l'absence d'opposition du ministre chargé de l'emploi ou du ministre chargé du budget, dans un délai fixé par décret.

Deux commissaires du Gouvernement, représentant respectivement le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé du budget, assistent aux séances du conseil d'administration et sont entendus chaque fois qu'ils le demandent.

Le décret portant création de l'établissement public détermine, en outre, l'ensemble des règles d'organisation et de fonctionnement nécessaires à l'application du présent article.

## Code du travail

### *Section 6 Dispositions diverses*

#### Article L351-23

Les travailleurs involontairement privés d'emploi, bénéficiaires du revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-2, peuvent effectuer pendant une durée limitée des tâches d'intérêt général agréées par l'autorité administrative. Leur indemnisation peut être complétée par une rémunération directement versée par l'organisme qui les emploie.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article.

#### Article L351-24

L'Etat peut accorder les droits visés aux articles L. 161-1 et L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale aux personnes:

1° Demandeurs d'emploi indemnisés;

2° Demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi six mois au cours des dix-huit derniers mois;

3° Bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10 du code du travail, ou de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale;

4° Remplissant les conditions visées au premier alinéa de l'article L. 322-4-19;

5° Bénéficiant des dispositions prévues à l'article L. 322-4-19 et dont le contrat se trouve rompu avant le terme de l'aide prévue à ce même article, et qui créent ou reprennent une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée. Les personnes remplissant les conditions visées aux 4° et 5° du présent article peuvent en outre bénéficier d'une aide financée par l'Etat. Cette aide peut prendre la forme d'une avance remboursable. Les régions peuvent contribuer à la mise en place d'une ingénierie dans le cadre de l'aide à la création d'entreprise prévue par le présent article. La décision d'attribution de cette aide emporte décision d'attribution des droits visés aux articles L. 161-1 et L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale. A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2000, cette décision peut être déléguée à des organismes habilités par l'Etat dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Peuvent également bénéficier des aides prévues aux précédents alinéas les personnes salariées ou licenciées d'une entreprise soumise à l'une des procédures prévues par la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises qui reprennent tout ou partie de cette entreprise dès lors qu'elles s'engagent à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires en capital n'excédant pas le total de ces aides.

Un décret en Conseil d'Etat définit les conditions d'accès au bénéfice des droits mentionnés au premier alinéa et de l'aide prévue au huitième alinéa, en fonction des caractéristiques du projet de création ou de reprise d'entreprise, notamment sa réalité, sa consistance et sa viabilité, compte tenu de l'environnement économique local.

Dans le cas où l'intéressé est à nouveau inscrit à l'Agence nationale pour l'emploi, il retrouve le bénéfice des droits qu'il avait acquis en sa qualité de demandeur d'emploi, à la date de l'attribution des droits visés au premier alinéa.

L'Etat peut participer par convention au financement des actions de conseil ou de formation à la gestion d'entreprise qui sont organisées avant la création ou la reprise d'entreprise et pendant une année après. Pour les personnes visées aux 4° et 5° du présent article, la participation financière de l'Etat peut porter, de plus, sur des actions de suivi ou d'accompagnement, organisées avant la création ou la reprise d'entreprise et pendant trois années après.

Pour les personnes mentionnées au 3° du présent article, et à compter du 1er janvier 1999, la participation financière de l'Etat prévue aux alinéas précédents peut être mise en oeuvre dans des conditions fixées par décret, lorsque le projet de création ou de reprise d'entreprise est de nature à assurer l'insertion professionnelle durable des personnes intéressées.

#### Article L351-25

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail,

## Code du travail

bénéficient, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

### Article L351-26

Il est institué auprès du ministre chargé de l'emploi un conseil d'orientation et de surveillance des institutions chargées du placement, de l'indemnisation et du contrôle des demandeurs d'emploi. Ce conseil est chargé, d'une part, d'examiner les comptes financiers de résultat et prévisionnels des institutions visées à l'article L. 351-21 et, d'autre part, de veiller aux liaisons et à la coordination des actions conduites par les services du ministère chargé de l'emploi, de l'Agence nationale pour l'emploi et les institutions visées à l'article L. 351-21.

Il encourage en particulier toutes les initiatives locales de concertation et de coordination, dont la signature à l'échelon départemental de conventions entre les services déconcentrés de l'Etat et de l'Agence nationale pour l'emploi et les institutions visées à l'article L. 351-21 compétentes.

## Chapitre 2 Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi

### Article L352-1

Les accords conclus entre employeurs et travailleurs à l'effet de servir des allocations aux travailleurs sans emploi peuvent être rendus obligatoires en vertu de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 352-2 et L. 352-2-1.

### Article L352-2

Les accords ayant pour objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi, peuvent être agréés par arrêté du ministre chargé du travail lorsqu'ils sont négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel, entre organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs au sens de l'article L. 133-2 du présent code, et qu'ils ne comportent aucune stipulation incompatible avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

L'agrément est accordé après avis du comité supérieur de l'emploi prévu à l'article L. 322-2.

Il a pour effet de rendre obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

L'agrément est donné pour la durée de la validité de l'accord.

Il peut être retiré par le ministre chargé du travail si les dispositions de l'accord ou ses conditions d'application cessent d'être en conformité avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

Les accords prévus ci-dessus et présentés à l'agrément du ministre chargé du travail sont soumis aux conditions de publicité prévues aux articles L. 133-13 et L. 133-14.

### Article L352-2-1

Lorsque l'accord mentionné à l'article L. 352-1 n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, le ministre chargé de l'emploi peut cependant procéder à son agrément si l'avis motivé favorable du Comité supérieur de l'emploi a été émis sans l'opposition écrite et motivée, soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de travailleurs représentées à ce comité.

En cas d'opposition dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le ministre peut consulter à nouveau le Comité supérieur de l'emploi sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause, ainsi que les conséquences de l'agrément.

Le ministre chargé de l'emploi peut décider l'agrément au vu du nouvel avis émis par le comité; cette décision doit être motivée.

## Code du travail

### Article L352-3

Les prestations mentionnées aux articles L. 351-3, L. 351-25 et au dernier alinéa du présent article sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Ces prestations ainsi que les allocations prévues aux articles L. 351-9 et L. 351-10 sont exonérées du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 131-2, L. 241-2, L. 242-13 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale et de l'article 1031 du code rural; les règles fixées au 5 de l'article 158 du code général des impôts sont applicables.

Les contributions des employeurs prévues à l'article L. 351-3 ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. Elles sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux, agricoles ou non commerciaux pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par ces employeurs.

Les contributions payées dans les mêmes conditions par les travailleurs sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dû par les intéressés.

Sous réserve de l'article 6 de la loi n° 82-1 du 4 janvier 1982, les dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus sont applicables aux allocations et contributions versées en vue d'indemniser la privation partielle d'emploi, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels, ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.

### Article L352-4

Un arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre chargé de l'emploi détermine les mesures propres à assurer la sécurité et la liquidité des fonds des organismes mentionnés aux articles L. 351-21 et L. 351-22.

### Article L352-5

Les conditions du contrôle auquel seront soumis les organismes visés à l'article L. 351-2 sont déterminées par la voie réglementaire.

## Chapitre 3 Dispositions particulières

### Article L353-1

Les accords conclus entre employeurs et travailleurs à l'effet de servir des allocations aux travailleurs bénéficiaires des conventions de conversion visées à l'article L. 322-3 et de contribuer aux dépenses de fonctionnement relatives à ces conventions peuvent être rendus obligatoires en vertu de la procédure d'agrément prévue aux articles L. 352-2 et L. 352-2-1.

Ces allocations et ces dépenses peuvent être financées par les contributions des employeurs visées au troisième alinéa de l'article L. 322-3 et par celles visées au huitième alinéa de l'article L. 351-3.

Les contributions des employeurs mentionnés ci-dessus sont collectées par les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 dans les mêmes conditions que les contributions prévues au huitième alinéa de l'article L. 351-3.

### Article L353-2

Les dispositions de l'article L. 351-6 sont applicables au recouvrement de la participation forfaitaire de l'employeur, des cotisations et contributions visées respectivement aux articles L. 321-5-1, L. 321-13, L. 321-13-1 et L. 322-3 ainsi qu'aux majorations de retard y afférentes.

### Article L353-3

Afin d'améliorer l'information des demandeurs d'emploi et leur capacité à exercer leurs droits, l'Etat, les organismes chargés du placement et de la formation des demandeurs d'emploi fixent les règles de constitution de comités de liaison auprès de leurs échelons locaux dans lesquels siègent des demandeurs d'emploi représentant les organisations syndicales représentatives au plan national et les organisations ayant spécifiquement pour objet la défense des intérêts ou l'insertion des personnes privées d'emploi.

# Code du travail

## Titre 6 Pénalités

### Chapitre 1 Placement

#### Article L361-1

Les infractions aux articles L. 312-1 à L. 312-4, L. 312-7 et L. 312-8 sont passibles d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 25.000 F <sup>xlvii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement, qui seront portées au double en cas de récidive.

#### Article L361-2

Est passible d'une amende de 25 000 F <sup>xlviii</sup> quiconque aura fait de fausses déclarations ou fourni de fausses informations pour être inscrit ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

### Chapitre 2 Emploi

#### *Section 1 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs, Travailleurs handicapés*

#### Article L362-1

Les articles L. 263-3, L. 263-4 (à l'exception de l'alinéa 1er) et L. 263-6 sont applicables à toute infraction aux dispositions de l'article L. 323-17.

Pour l'application de ces articles, les dispositions de l'article L. 323-17 et du règlement qu'il prévoit sont assimilées à celles des articles L. 231-1, L. 231-2, L. 231-4, L. 231-5, L. 232-1, L. 232-2, L. 233-1 à L. 233-6.

#### Article L362-2

Sera puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 60.000 F <sup>xlix</sup>:

1. Quiconque aura sciemment fait un usage illégal ou abusif des labels institués à l'article L. 323-33;
2. Quiconque aura offert à la vente un objet ne portant pas l'un des labels institués à l'article L. 323-33 en faisant valoir ou en donnant à croire par quelque moyen que ce soit et, notamment, par la dénomination, la présentation ou l'emballage de l'objet, par la raison sociale de son fabricant ou de son vendeur par une publicité quelconque, que cet objet a été fabriqué ou conditionné par un ou des travailleurs handicapés;
3. Quiconque, à l'occasion de la vente, au détail et à domicile, d'un objet sur lequel est apposé l'un des labels institués à l'article L. 323-33 aura accordé ou perçu une commission proportionnelle au montant des ventes réalisées.

Cette interdiction ne s'applique pas aux personnes titulaires de la carte d'identité professionnelle des représentants instituée par l'article L. 751-13 si ces personnes se bornent à prendre à domicile et à transmettre les commandes pour des ventes au détail.

#### *Section 2 Travail dissimulé*

#### Article L362-3

Toute infraction aux interdictions définies à l'article L. 324-9 est punie de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 F d'amende <sup>i</sup>.

---

<sup>xlvii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xlviii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>xlix</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1978.

<sup>i</sup> Amende applicable depuis le 16 juillet 1989.



## Code du travail

### Article L362-4

Les personnes physiques coupables de l'infraction prévue à l'article L. 362-3 encourent également les peines complémentaires suivantes :

- 1° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer, directement ou par personne interposée, l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise selon les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal;
- 2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus;
- 3° La confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné;
- 4° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal;
- 5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de famille.

### Article L362-5

L'interdiction du territoire français peut être prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-30 du code pénal pour une durée de cinq ans au plus à l'encontre de tout étranger coupable de l'infraction définie à l'article L. 362-3.

### Article L362-6

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, de l'infraction définie à l'article L. 362-3.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 du code pénal;
- 2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction visée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

## Chapitre 4 Main-d'oeuvre étrangère

### Article L364-1

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 341-7-2 est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 F <sup>li</sup> d'amende.

### Article L364-6

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 341-9 est punie de trois ans d'emprisonnement et de 25 000 F d'amende.

Le fait d'intervenir ou de tenter d'intervenir, de manière habituelle et à titre intermédiaire, à un stade quelconque des opérations de recrutement et d'introduction d'étrangers est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 200 000 F <sup>lii</sup> d'amende.

### Article L364-7

Les personnes physiques coupables de l'infraction prévue à l'article L. 364-1 encourent également les peines complémentaires suivantes :

- 1° L'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de dix ans au plus ;
- 2° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal.

---

<sup>li</sup> Amende applicable depuis le 3 janvier 1992.

<sup>lii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

### Article L364-8

Les personnes physiques coupables des infractions prévues aux articles L. 364-3, L. 364-5 et L. 364-6 encourrent également les peines complémentaires suivantes :

1° L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, selon les modalités prévues par l'article 131-27 du code pénal ;

2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;

3° La confiscation des objets ayant servi, directement ou indirectement, à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion à quelque personne qu'ils appartiennent dès lors que leur propriétaire ne pouvait en ignorer l'utilisation frauduleuse ainsi que des objets qui sont le produit de l'infraction et qui appartiennent au condamné.

4° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal ;

5° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-26 du code pénal, des droits civiques, civils et de la famille.

Les personnes physiques coupables des infractions prévues à l'article L. 364-6 encourrent en outre la fermeture des locaux ou établissements tenus ou exploités par elles et ayant servi à commettre les faits incriminés.

La peine complémentaire mentionnée au 4° ci-dessus est également encourue par les personnes physiques reconnues coupables de l'infraction prévue à l'article L. 364-4.

### Article L364-9

L'interdiction du territoire français peut être prononcée, dans les conditions prévues par l'article 131-30 du code pénal, pour une durée de cinq ans au plus à l'encontre de tout étranger coupable des infractions définies aux articles L. 364-3, L. 364-5 et L. 364-6.

### Article L364-10

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, des infractions prévues au présent chapitre, à l'exception de l'article L. 364-2.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 2°, pour une durée de cinq ans au plus, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du code pénal.

L'interdiction visée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

### Article L364-11

Tout dirigeant d'une entreprise non établie en France qui aura omis de déclarer les salariés qu'il détache temporairement sur le territoire national pour l'accomplissement d'une prestation de services, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié ou qui aura omis de déclarer un accident du travail dont est victime un salarié détaché dans ces conditions est passible des peines prévues pour les contraventions de la quatrième classe.

## Chapitre 5 Travailleurs privés d'emploi

### Article L365-1

Est passible d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 25.000 F <sup>liii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi et les allocations visées à l'article L. 322-4 qui ne sont pas dues, sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres lois s'il échet. Le tribunal pourra en outre ordonner la restitution des sommes indûment perçues.

---

<sup>liii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

# Code du travail

## Article L365-2

En cas de récidive dans le délai de trois ans, l'employeur qui a indûment retenu par devers lui la contribution ouvrière prévue à l'article L. 351-12 et précomptée sur le salaire, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 25.000 F <sup>liv</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

## ***Livre 4 Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés***

### Titre 1 Les syndicats professionnels

#### **Chapitre préliminaire**

##### Article L410-1

Les dispositions du titre Ier du présent livre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

#### **Chapitre 1 Statut juridique des syndicats**

##### *Section 1 Objet et constitution*

##### Article L411-1

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

##### Article L411-2

Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, les personnes employant sans but lucratif des salariés peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'elles ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.

##### Article L411-3

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

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

##### Article L411-4

Les membres français de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat doivent jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat s'il n'a encouru aucune des condamnations visées à l'alinéa précédent.

##### Article L411-5

---

<sup>liv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

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

### Article L411-6

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 411-4, participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat.

### Article L411-7

Les personnes qui ont cessé l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession peuvent soit continuer à faire partie d'un syndicat professionnel de salariés, soit adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

### Article L411-8

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

### Article L411-9

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

## *Section 2 Capacité civile*

### Article L411-10

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.

### Article L411-11

Ils ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

### Article L411-12

Ils ont le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

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

### Article L411-13

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à loyer modéré et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique ou hygiène.

### Article L411-14

Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail, créer, administrer ou subventionner les oeuvres professionnelles telles que: institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expérience, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

### Article L411-15

Ils peuvent, en se conformant aux autres dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de la mutualité.

## Code du travail

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

### Article L411-16

Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

### Article L411-17

Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail les organisations de salariés constituées en syndicats conformément au présent titre, à l'exclusion des associations quel qu'en soit l'objet. Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par le titre III du livre 1er du présent code.

### Article L411-18

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

1. Acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail;
2. Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupement de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

### Article L411-19

Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

### Article L411-20

Il n'est dérogé en aucune façon aux dispositions des lois spéciales qui auraient accordé aux syndicats des droits non mentionnés dans le présent titre.

## *Section 3 Unions de syndicats*

### Article L411-21

Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent titre peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

### Article L411-22

Les dispositions des articles L. 411-1, L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 411-6 et L. 411-7 du présent chapitre sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article L. 411-3, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

### Article L411-23

Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par la section II du présent chapitre et par le chapitre III du présent titre.

# Code du travail

## Chapitre 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises

### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article L412-1

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent, tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

#### Article L412-2

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

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

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

Ces dispositions sont d'ordre public.

#### Article L412-3

Pour l'application dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectif prévues au présent chapitre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

#### Article L412-4

Dans toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions des sections II et III ci-après.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Des décrets en Conseil d'Etat fixent, le cas échéant, les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

#### Article L412-5

Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs



## Code du travail

temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2.

### *Section 2 Sections syndicales*

#### **Article L412-6**

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1.

#### **Article L412-7**

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

#### **Article L412-8**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

#### **Article L412-9**

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définis aux deux premiers alinéas du présent article par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

#### **Article L412-10**

## Code du travail

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article L. 412-9, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

### *Section 3 Délégués syndicaux*

#### Article L412-11

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient au moins cinquante salariés désigne, dans les limites fixées à l'article L. 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

#### Article L412-12

Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

#### Article L412-13

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 412-11 et du premier alinéa de l'article L. 412-12.

Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 412-5.

#### Article L412-14

## Code du travail

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Dans les entreprises de travail temporaire la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est fixée à six mois pour les travailleurs temporaires. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

### Article L412-15

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 412-16.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

### Article L412-16

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est adressée simultanément à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique. Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 412-13.

### Article L412-17

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables à l'échéance normale de renouvellement du comité d'entreprise ou d'établissement.

## Code du travail

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise; ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### Article L412-18

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.

Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 423-10.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

### Article L412-19

L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné à l'article L. 412-18 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

## Code du travail

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité qui constitue un complément de salaire.

### Article L412-20

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de cinquante à cent cinquante salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de cent cinquante et un à cinq cents salariés et vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de cinq cents salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les entreprises ou établissements où en application de l'article L. 412-11 sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du premier alinéa ci-dessus; ils en informent le chef d'entreprise.

Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 412-12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder dix heures par an dans les entreprises occupant au moins cinq cents salariés et quinze heures par an dans celles occupant au moins mille salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué syndical salarié temporaire pour l'exercice de son mandat sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il avait été désigné comme délégué syndical.

### Article L412-21

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, tel qu'il est défini par le présent chapitre, par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

### *Section 4 Dispositions complémentaires relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises du secteur public*

### Article L412-22

La présente section s'applique, à titre complémentaire, aux établissements et entreprises mentionnés à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

## Code du travail

### Article L412-23

L'employeur doit engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une négociation sur les modalités complémentaires d'exercice du droit syndical.

Cette négociation porte notamment sur les points suivants:

- 1 - Le temps dont chaque salarié dispose, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail;
- 2 - Les conditions dans lesquelles les salariés, membres d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, peuvent obtenir, dans la limite d'un quota déterminé par rapport aux effectifs de l'entreprise, une suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, des fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, avec garantie de réintégration dans leur emploi ou un emploi équivalent au terme de cette période;
- 3 - Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales représentatives dans l'entreprise, qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs sections syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et pour exercer leurs responsabilités;
- 4 - Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales, qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise;
- 5 - Les conditions dans lesquelles pourra être facilitée la collecte des cotisations syndicales.

La ou les organisations syndicales non signataires de l'accord mentionné au présent article sont réputées, sauf refus manifesté dans le délai d'un mois à compter de sa signature, adhérer audit accord.

## Chapitre 3 Marques syndicales

### Article L413-1

Les syndicats peuvent déposer en remplissant les formalités prévues par les articles 5 et suivants de la loi du 31 décembre 1964 leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi.

Les marques ou label peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

### Article L413-2

L'utilisation des marques syndicales ou des labels par application de l'article précédent ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article L. 412-2.

Sont nuls et de nul effet tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label.

## Titre 2 Les délégués du personnel

### Chapitre 1 Champ d'application

#### Article L421-1

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins onze salariés.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le



## Code du travail

renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.

Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article, occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

### Article L421-2

Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2.

### Article L421-3

Pour l'appréciation dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectifs prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

## Chapitre 2 Attributions et pouvoirs

### Article L422-1

Les délégués du personnel ont pour mission:

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise;

## Code du travail

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

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre. Par ailleurs, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV du titre II du livre premier du présent code, ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7. Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats définis à l'article L. 124-3, passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires.

Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente. Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du livre III du présent code.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

### Article L422-1-1

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

### Article L422-2

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### Article L422-3

Dans les cas prévus à l'article L. 431-3, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise qui sont définies aux articles L. 432-1 à L. 432-5.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle prévue à l'article L. 424-4.

Il est établi un procès-verbal concernant les questions économiques examinées. Ce procès-verbal est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans l'exercice des attributions économiques, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions de l'article L. 432-7.

## Code du travail

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6.

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 434-8 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10.

### Article L422-4

Dans les cas visés à l'article L. 431-3 et pour l'exercice des attributions du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-5, les délégués du personnel peuvent demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. Il est établi, à cette occasion, un procès-verbal.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 et du commissaire aux comptes, s'il en existe un, peuvent:

1° Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les conditions prévues au III de l'article L. 432-5;

2° Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information mentionnées ci-dessus.

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent article ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui y a accès en application de ce même article est tenue à leur l'égard à une obligation de discrétion.

### Article L422-5

En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature. De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1.

## Chapitre 3 Composition et élections

### Article L423-1

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par voie réglementaire compte tenu du nombre des salariés. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires. Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 421-2 du présent code.

### Article L423-2

## Code du travail

Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

### Article L423-3

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier ou, à défaut, en application de l'article L. 423-2.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

### Article L423-4

La perte de la qualité d'établissement distinct reconnue par décision judiciaire emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

### Article L423-5

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

### Article L423-6

Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

### Article L423-7

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

### Article L423-8

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix huit ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944.

## Code du travail

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

### Article L423-9

Dans les entreprises de travail temporaire les conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 423-7 et L. 423-8 sont fixées pour les salariés temporaires, à trois mois en ce qui concerne l'électorat et six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### Article L423-10

Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant par l'article L. 423-9 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité:

- les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat;
- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

### Article L423-11

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

### Article L423-12

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

### Article L423-13

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

### Article L423-14

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

## Code du travail

Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

### Article L423-15

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

### Article L423-16

Les délégués du personnel sont élus pour deux ans et rééligibles. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique. Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

### Article L423-17

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-16, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

### Article L423-18

Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 421-1, le chef d'entreprise doit informer tous les deux ans le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.



## Code du travail

Les organisations syndicales intéressées sont en même temps invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus, définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

### Article L423-19

L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

## Chapitre 4 Fonctionnement

### Article L424-1

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dix heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

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

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

### Article L424-2

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

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail.

### Article L424-3

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

## Code du travail

### Article L424-4

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs; ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

### Article L424-5

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

## Chapitre 5 Licenciement des délégués du personnel

### Article L425-1

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué du personnel est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à

## Code du travail

l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

La durée fixée au quatrième alinéa est également de six mois pour les candidats, au premier comme au second tour, aux fonctions de délégués du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat à ces fonctions est soumise à la procédure définie au présent article. Cette procédure est également applicable aux délégués du personnel institués par voie conventionnelle. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

### Article L425-2

Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 425-1 sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme. L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 425-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus à l'article précédent. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

### Article L425-3

L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 425-1 et L. 425-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

Le salarié concerné est rétabli dans ses fonctions de délégué si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 425-1.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué du personnel a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

# Code du travail

## Chapitre 6 Dispositions générales

### Article L426-1

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, tels qu'ils sont définis par le présent titre, par note de service ou décision unilatérale de la direction.

## Titre 3 Les comités d'entreprise

### Chapitre 1 Champ d'application

#### Article L431-1

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés.

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations pour ces établissements, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Lesdites dispositions sont également applicables aux exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et aux organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, qui emploient les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

#### Article L431-1-1

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Dans ce cas, les délégués du personnel, dont le nombre est fixé par décret en Conseil d'Etat, et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions. Les réunions prévues aux articles L. 424-4 et L. 434-3, qui se tiennent au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise, ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances. Par dérogations aux règles prévues aux articles L. 424-1 et L. 434-1, les délégués du personnel disposent, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

## Code du travail

La faculté prévue au présent article est ouverte à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

### Article L431-2

Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-2.

### Article L431-3

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

### Article L431-4

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

### Article L431-5

La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise.

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

## Code du travail

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs.

Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

### Article L431-6

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent chapitre.

### Article L431-7

Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 412-10.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des membres du comité d'entreprise qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

### Article L431-8

Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire, des conditions d'effectif prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

## Chapitre 2 Attributions et pouvoirs

### Article L432-1

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet.

Dès que le chef d'entreprise a connaissance du dépôt d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange dont son entreprise fait l'objet, il en informe le comité d'entreprise. Le comité invite, s'il l'estime nécessaire, l'auteur de l'offre pour qu'il expose son projet devant lui.

Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement ou de liquidation de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 20, 25 et 89 de la loi n° 85-98 du 25



## Code du travail

janvier 1985 précitée. La ou les personnes qu'il a désignées selon les dispositions de l'article 226 de ladite loi sont entendues par le tribunal compétent dans les conditions fixées aux articles 6, 23, 36, 61 et 68 de ladite loi.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

### Article L432-1-1

Chaque année, à l'occasion de la réunion prévue au deuxième alinéa de l'article L. 432-4, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 432-4-1.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.

### Article L432-2

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'employeur envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

### Article L432-2-1

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

### Article L432-3

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières, relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.

## Code du travail

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur le plan d'étalement des congés dans les conditions prévues à l'article L. 223-7; il délibère chaque année des conditions d'application des aménagements d'horaires prévus à l'article L. 212-4-6.

Il est également consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui sont relatives à l'application de la section première du chapitre III du titre II du livre III du présent code. Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9.

Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 932-1 du présent code et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 932-6.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur:

- 1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage;
- 2° Le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés;
- 3° Les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis;
- 4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis;
- 5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage;
- 6° Les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

Il est, en outre, informé sur:

- 1° Le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe, les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été;
- 2° Les perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 933-3.

### Article L432-3-1

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

## Code du travail

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.  
En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.  
Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### Article L432-3-2

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le chef d'entreprise leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

### Article L432-4

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 439-1;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur 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, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, 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.

Le chef d'entreprise 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.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Dans les sociétés visées à l'article 340-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée sur les sociétés commerciales, les documents établis en application de cet article et des articles 340-2 et 340-3 de la même loi sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non visées à cet article qui établissent ces documents. Les informations données au comité d'entreprise en application du présent alinéa sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 432-7. Les dispositions qui

## Code du travail

précédent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article 10-1 de l'ordonnance n° 67-821 du 23 septembre 1967 sur les groupements d'intérêt économique. Le comité d'entreprise reçoit également communication du rapport visé aux articles 64-2 et 226 de la loi du 24 juillet 1966 susvisée et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles 230-1, 230-2 de la même loi et 10-3 de l'ordonnance du 23 septembre 1967 susvisée.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article 1050 du code rural ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

### Article L432-4-1

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre des journées de travail effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7. A cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la majorité des membres du comité le demande. Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

### Article L432-4-1-1

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi. Ils reçoivent chaque trimestre dans les entreprises de plus de trois cents salariés et chaque semestre dans les autres entreprises un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées dans ce cadre.

### Article L432-4-2

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le chef d'entreprise remet au comité d'entreprise une fois par an un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité, prévus par les articles L. 212-4-5, L. 432-

## Code du travail

1-1, L. 432-3-1, L. 432-4 (sixième, septième, huitième alinéa et dernière phrase du dernier alinéa) et L. 432-4-1 du présent code.

Ce rapport porte sur:

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise;
- 2° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise;
- 3° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires;
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes;
- 5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L432-5

I - Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

II - S'il n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises visées à l'article L. 434-5, ce rapport est établi par la commission économique.

Ce rapport est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice, de l'expert-comptable prévu au premier alinéa de l'article L. 434-6, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 434-3. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

III - Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la question doit être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse doit être motivée. Ces dispositions s'appliquent à l'égard de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les autres personnes morales qui en sont dotées.

IV - Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer à ceux-ci le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.

V - Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent article ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui y a accès en application de ce même article est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

### Article L432-6

Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de



## Code du travail

surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où, en application de l'article L. 433-2 ci-après, il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Les membres de cette délégation du personnel ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions. Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel doit donner un avis motivé sur ces vœux.

Toutefois, dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, à l'exception de celles qui figurent à l'annexe III de ladite loi, la représentation du comité d'entreprise auprès du conseil d'administration ou de surveillance est assurée par le secrétaire du comité d'entreprise ou de l'organe qui en tient lieu.

De même, dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre des articles 97-1 et 137-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les délégués du comité d'entreprise exercent les droits définis par le présent article.

### Article L432-7

Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

### Article L432-8

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe en outre les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

### Article L432-9

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

### Article L432-10

Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice des attributions consultatives définies aux articles L. 432-1 à L. 432-4.

Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux.



# Code du travail

## Chapitre 3 Composition et élections

### Article L433-1

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 431-2 du présent code.

Le chef d'entreprise ou son représentant peut se faire assister par deux collaborateurs.

Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5.

### Article L433-2

Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail décide de cette répartition entre les collèges électoraux conformément au cinquième alinéa du présent article, ou, à défaut, conformément à la loi.

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le directeur départemental du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux membres du comité d'établissement d'achever leur mandat.

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les

## Code du travail

organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

### Article L433-3

Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

### Article L433-4

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

### Article L433-5

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

### Article L433-6

Dans les entreprises de travail temporaire les conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 433-4 et L. 433-5 sont fixées, pour les salariés temporaires, à trois mois en ce qui concerne l'électorat et à six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### Article L433-7

Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant à l'article L. 433-6 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité:

- les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat;
- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats.

### Article L433-8

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

### Article L433-9

## Code du travail

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires, les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

### Article L433-10

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

### Article L433-11

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

### Article L433-12

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans, leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons susindiquées ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

## Code du travail

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 433-10 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

### Article L433-13

Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 431-1, le chef d'entreprise doit informer, tous les deux ans, le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

### Article L433-14

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux visés à l'article L. 433-1 de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification, subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés.

## Chapitre 4 Fonctionnement

### Article L434-1

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Dans le cas d'entreprises dont l'effectif est supérieur à cinq cents salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise

## Code du travail

le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

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

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et aux réunions des commissions prévues aux quatrième et sixième alinéas de l'article L. 434-7 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au deuxième alinéa pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents salariés des vingt heures prévues au deuxième alinéa.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

### Article L434-2

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

### Article L434-3

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

### Article L434-4

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

### Article L434-5

Dans les entreprises employant au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée notamment d'étudier les

## Code du travail

documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

La commission peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord du chef d'entreprise.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à l'article L. 434-6.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder quarante heures par an. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

### Article L434-6

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L. 432-4, alinéa 9 et 13, et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents mentionnés au quatorzième alinéa du même article. Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique doit être mise en oeuvre.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre accès dans l'entreprise.

Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa du présent article.

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7.

### Article L434-7

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.



## Code du travail

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 432-7 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation qui est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés

Dans les entreprises industrielles et commerciales employant au moins trois cents salariés, il est constitué, au sein du comité d'entreprise, une commission d'information et d'aide au logement des salariés tendant à faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

### Article L434-8

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

### Article L434-9

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'oeuvre peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

### Article L434-10

Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

### Article L434-11

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

### Article L434-12

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

### Chapitre 5 Comités d'établissements et comité central d'entreprise

#### Article L435-1

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

#### Article L435-2

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article L. 435-3.

En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

#### Article L435-3

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis au quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

Dans le domaine des activités sociales et culturelles, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

#### Article L435-4

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres; ce nombre est fixé par voie réglementaire. Toutefois, le nombre total des membres titulaires ne peut excéder un maximum également fixé par voie réglementaire.

Lorsqu'un ou plusieurs établissements constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 433-2 ci-dessus, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise doivent appartenir à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

En outre, dans les entreprises qui, sans répondre aux conditions posées à l'alinéa précédent, comportent plusieurs établissements distincts groupant ensemble plus de cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie prévue à l'alinéa ci-dessus, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à ladite catégorie.

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

Dans ce dernier cas, la décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, doit être mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise. Il peut, en outre, tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

## Code du travail

Le comité central d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Il est procédé, par le comité central d'entreprise, à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire; il est communiqué aux membres au moins huit jours avant la date de la séance.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

### Article L435-5

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonctions si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas visés aux deux alinéas ci-dessus, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise prévu par l'article D. 435-2.

### Article L435-6

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

## Chapitre 6 Conditions de licenciement des représentants du personnel

### Article L436-1

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à

## Code du travail

partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical au comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumise à la procédure définie au présent article.

Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

### Article L436-2

Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

### Article L436-3

L'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 436-1 et L. 436-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

## Code du travail

Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 436-1.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai, prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire.

### Chapitre 8 Bilan social

#### Article L438-1

Dans les entreprises et organismes énumérés aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 431-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 438-9, le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de 300 salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent au chef d'entreprise en application, soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de stipulations conventionnelles.

#### Article L438-2

I - Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement prévu à l'article L. 438-1, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée; le deuxième peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

II - Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement prévu à l'article L. 438-1 un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

#### Article L438-3

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

En conséquence, le bilan social comporte des informations 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 ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

#### Article L438-4

Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au niveau national, un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

Un arrêté du ou des ministres compétents adapte le nombre et la teneur de ces informations à la taille de l'entreprise et de l'établissement.

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

#### Article L438-5

## Code du travail

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-1 du présent code le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans le cas prévu à l'article L. 438-1, deuxième alinéa, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### Article L438-6

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion dudit comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.

### Article L438-7

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles 162 et 168 de la loi n° 66-537 modifiée du 24 juillet 1966.

### Article L438-8

Le bilan social sert de base à l'application des articles L. 432-4 (cinquième alinéa), L. 437-2 et L. 951-8 ainsi qu'à celle des dispositions réglementaires du présent code qui prévoient l'établissement de programmes annuels.

### Article L438-9

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions du présent chapitre dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles. Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales les plus représentatives dans les entreprises intéressées.

### Article L438-10

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

## Chapitre 9 Comité de groupe

### Article L439-1

I. - Les dispositions du présent article sont applicables aux entreprises et autres organismes mentionnés à l'article L. 431-1, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient.

II. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies aux articles 354, 355-1 et au deuxième alinéa de l'article 357-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, dont le siège social est situé sur le territoire français.



## Code du travail

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 p. 100 du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement:

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

III. - Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens du II ci-dessus peut demander, pour l'application des dispositions du présent chapitre, l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué. La demande est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait droit à cette demande.

La disparition des relations, telles que définies au II ci-dessus, entre les deux entreprises fait l'objet d'une information préalable et motivée donnée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui vient à établir avec l'entreprise dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies au II du présent article doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

IV. - En cas de litige, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter le litige devant le tribunal de grande instance du siège de l'entreprise dominante.

V. - Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes les entreprises visées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

### Article L439-1-1

Les réseaux bancaires comportant un organe central au sens des articles 20 et 21 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et contrôle des établissements de crédit, quand cet organe central n'est pas un établissement public, sont tenus de constituer un comité de groupe. Pour l'application du présent chapitre, l'organe central est considéré comme la société dominante.

### Article L439-2

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Dès que le chef d'entreprise dominante a connaissance du dépôt d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange dont son entreprise fait l'objet, il en informe le comité de groupe. L'information du comité de groupe exclut celle prévue à l'article L. 432-1 pour les comités d'entreprise des sociétés

## Code du travail

appartenant au groupe. Le comité de groupe invite, s'il l'estime nécessaire, l'auteur de l'offre pour qu'il expose son projet devant lui.

### Article L439-3

Le comité de groupe est composé, d'une part, du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et, d'autre part, de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

Le nombre des représentants du personnel ne peut excéder un maximum fixé par voie réglementaire.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et sur la base des résultats des dernières élections.

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, le directeur départemental du travail et de l'emploi dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante décide de la répartition des sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Il effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

Cette désignation est opérée tous les deux ans.

Lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant, pour la durée du mandat restant à courir, est désigné par les organisations syndicales dans le cas prévu au troisième alinéa ou par le directeur départemental du travail et de l'emploi dans celui fixé au cinquième alinéa.

### Article L439-4

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Il est procédé par le comité de groupe à la désignation, à la majorité des voix, d'un secrétaire pris parmi ses membres.

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail effectif.

### Article L439-5

Le comité de groupe doit être constitué et réuni pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, dès que la configuration du groupe a été définie en application des dispositions de l'article L. 439-1, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice et au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

### **Chapitre 10 Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire**

#### *Section 1 Champ d'application*

##### **Article L439-6**

En vue de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise au sens du I de l'article L. 439-1 qui emploie au moins mille salariés dans les Etats membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats. On entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire le groupe au sens du II de l'article L. 439-1 qui remplit les conditions d'effectifs et d'activité mentionnées à l'alinéa précédent et qui comporte au moins une entreprise employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats. Pour l'application du présent chapitre, le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent:

- a) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, est situé en France;
- b) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article et qui a désigné, pour l'application des présentes dispositions, un représentant en France;
- c) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article, qui n'a procédé à la désignation d'un représentant dans aucun des Etats concernés et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces Etats est situé en France.

#### *Section 2 Groupe spécial de négociation*

##### **Article L439-7**

Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou son représentant, met en place un groupe spécial de négociation composé de représentants de l'ensemble des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 439-18, en vue de la conclusion d'un accord destiné à mettre en oeuvre le droit énoncé à l'article L. 439-6.

Le chef d'entreprise ou son représentant engage la procédure de constitution du groupe spécial de négociation lorsque les effectifs mentionnés à l'article L. 439-6 ont été atteints en moyenne sur l'ensemble des deux années précédentes. Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 431-2, pour les entreprises ou établissements situés en France, et conformément au droit national dans les autres Etats. Le chef d'entreprise fait en sorte que les informations sur les effectifs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire soient mises, sur leur demande, à la disposition des représentants des salariés.

A défaut d'initiative du chef d'entreprise, la procédure est engagée à la demande écrite de cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats différents mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6.

##### **Article L439-8**

Le groupe spécial de négociation a pour mission de déterminer avec le chef d'entreprise ou son représentant, par un accord écrit, les entreprises ou établissements concernés ainsi que la composition,

## Code du travail

les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens ou les modalités de mise en oeuvre d'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue.

A cette fin, le chef d'entreprise ou son représentant invite le groupe spécial de négociation à se réunir avec lui et le convoque à cet effet. Il en informe les directions locales de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui transmettent l'information aux représentants des salariés. Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix. L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

### Article L439-9

Le chef d'entreprise ou son représentant et le groupe spécial de négociation doivent négocier en vue de parvenir à un accord qui détermine:

- a) Quels sont les établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire concernés par l'accord;
- b) La composition du comité d'entreprise européen, en particulier le nombre de ses membres, la répartition des sièges et la durée du mandat;
- c) Les attributions du comité d'entreprise européen et les modalités selon lesquelles l'information, l'échange de vues et le dialogue se déroulent en son sein;
- d) Le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
- e) Les moyens matériels et financiers alloués au comité d'entreprise européen;
- f) La durée de l'accord et la procédure de sa renégociation.

### Article L439-10

Le chef d'entreprise ou son représentant et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par accord, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information, d'échange de vues et de dialogue, au lieu de créer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des salariés ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées et qui portent, notamment, sur des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des salariés.

### Article L439-11

La décision de conclure un accord est prise par le groupe spécial de négociation à la majorité de ses membres.

Le groupe peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations déjà en cours. Dans ce cas, une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après cette décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Le groupe spécial de négociation cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue ou un comité d'entreprise européen est mis en place ou s'il décide de mettre fin aux négociations dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

## *Section 3 Comité d'entreprise européen mis en place en l'absence d'accord*

### Article L439-12

Lorsque le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante de dimension communautaire refuse la mise en place d'un groupe spécial de négociation ou l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande prévue au troisième alinéa de l'article L. 439-7 ou, sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 439-11, lorsque, dans un délai de trois ans à compter de la réception de la demande susmentionnée ou de l'initiative prise par la direction de l'entreprise ou du groupe, le groupe spécial de négociation n'a pas conclu d'accord, un comité d'entreprise européen est institué conformément aux dispositions de la présente section.

## Code du travail

Le comité d'entreprise européen doit être constitué et réuni au plus tard à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'arrivée des termes de six mois ou de trois ans mentionnés à l'alinéa précédent.

### Article L439-13

Le comité d'entreprise européen institué dans les cas prévus à l'article L. 439-12 est composé, d'une part, du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire ou son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et, d'autre part, de représentants du personnel des établissements de l'entreprise ou des entreprises constituant le groupe de dimension communautaire. Il a compétence sur les questions qui concernent soit l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans deux des Etats mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6.

### Article L439-14

Le comité d'entreprise européen est présidé par le chef d'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire ou son représentant. Il a la personnalité juridique.

A la majorité des voix, le comité désigne un secrétaire parmi ses membres et, lorsqu'il comprend au moins dix représentants des salariés, élit en son sein un bureau de trois membres.

Le comité d'entreprise européen se réunit une fois par an sur convocation de son président et sur la base d'un rapport établi par celui-ci. Ce rapport retrace l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et ses perspectives. Les directeurs des établissements ou les chefs d'entreprise des entreprises du groupe en sont informés.

Dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion, la délégation du personnel du comité informe les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux du comité.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres du comité quinze jours au moins avant la séance. Toutefois, à défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le président et communiqué aux membres du comité d'entreprise européen dix jours au moins avant la date de la réunion.

### Article L439-15

La réunion annuelle du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

En cas de circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le bureau ou, s'il n'en n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir à sa demande, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ou tout autre responsable à un niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire doté d'un pouvoir de décision, afin d'être informé et de procéder à un échange de vues et à un dialogue sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés. Les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements ou les entreprises directement concernés par les mesures en cause ont aussi le droit de participer à la réunion du bureau. Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par le chef d'entreprise ou son représentant ou par tout autre responsable à un niveau de direction approprié de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable. Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

Avant les réunions, les représentants des salariés au comité d'entreprise européen ou le bureau, le cas échéant élargi conformément à l'alinéa précédent, peuvent se réunir hors la présence des représentants de la direction de l'entreprise.

## Code du travail

### Article L439-16

Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui dote ses membres des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. En particulier, l'entreprise prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du bureau.

Le temps passé en réunion par les membres du comité d'entreprise est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peuvent excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Le temps passé par le secrétaire et les membres du bureau aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français.

### Article L439-17

Le comité d'entreprise européen adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement. Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité. Les modifications de la composition du comité d'entreprise européen peuvent être décidées par accord passé en son sein entre le chef d'entreprise ou son représentant et les représentants des salariés.

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen selon les dispositions de la présente section, celui-ci examine s'il convient de le renouveler ou d'engager des négociations en vue de la conclusion de l'accord mentionné aux articles L. 439-8 et L. 439-9. Dans cette dernière hypothèse, les membres du comité d'entreprise européen forment le groupe spécial de négociation prévu à l'article L. 439-7 et habilité à passer l'accord susmentionné. Le chef d'entreprise ou son représentant convoque une réunion à cet effet dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans. Le comité d'entreprise européen demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

### *Section 4 Répartition des sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen mis en place en l'absence d'accord*

### Article L439-18

Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 439-12 est fixé selon les règles suivantes:

- a) Un membre au titre de chacun des Etats mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6 dans lequel l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou entreprises;
- b) Des membres supplémentaires en proportion des effectifs occupés dans les établissements ou les entreprises; ces sièges supplémentaires sont attribués à raison d'un au titre d'un Etat dans lequel se trouvent au moins 20 p. 100 des effectifs, deux au titre d'un Etat dans lequel se trouvent au moins 30 p. 100 des effectifs, trois au titre d'un Etat dans lequel se trouvent au moins 40 p. 100 des effectifs, quatre au titre d'un Etat dans lequel se trouvent au moins 50 p. 100 des effectifs, cinq au titre d'un Etat dans lequel se trouvent au moins 60 p. 100 des effectifs et six au titre d'un Etat dans lequel se trouvent au moins 80 p. 100 des effectifs.



## Code du travail

Le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 439-12 ne peut toutefois être inférieur à trois ni supérieur à trente. En outre, le chef d'entreprise ou son représentant et les représentants des salariés peuvent décider d'associer aux travaux du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen des représentants des salariés employés dans des Etats autres que ceux mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6. Ces membres associés n'ont pas le droit de vote au sein de l'instance considérée.

### *Section 5 Dispositions communes*

#### Article L439-19

Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, sur la base des résultats des dernières élections. Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen dans un Etat autre que la France. Pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés au comité d'entreprise européen mis en place en application de l'article L. 439-12, désignés par les établissements ou les entreprises implantés dans un des Etats mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6, autre que la France, sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces Etats.

#### Article L439-20

Dans le cas où il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, est implanté en France, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen sont élus directement selon les règles fixées par les articles L. 433-2 à L. 433-11. Il en va de même dans le cas où il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou l'entreprise implanté en France, appartenant à une entreprise ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire assujetti à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue dans un des Etats autres que la France mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6, et où cet établissement ou cette entreprise comprend au moins cinquante salariés.

#### Article L439-21

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ou en application de l'article L. 439-12 et les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue, ainsi que les experts qui les assistent, sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion conformément à l'article L. 432-7.

#### Article L439-22

Lorsque, du fait d'une baisse des effectifs, l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire ne remplit plus les conditions de seuils mentionnées à l'article L. 439-6, le comité d'entreprise européen institué par accord ou en application de l'article L. 439-12 peut être supprimé par accord. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou l'autorité qui en tient lieu, peut autoriser la suppression du comité d'entreprise européen en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous des seuils mentionnés à l'article L. 439-6.

#### Article L439-23

## Code du travail

Les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ou en application de l'article L. 439-12 bénéficient de la protection spéciale instituée par le chapitre VI du présent titre.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit d'initiative prévu par l'article L. 439-7. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

### Article L439-24

Lorsqu'un groupe d'entreprises, au sens de l'article L. 439-1, a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord mentionné à l'article L. 439-8 ou un accord passé au sein du groupe peut décider d'un aménagement des conditions de fonctionnement ou, le cas échéant, de la suppression du comité de groupe. L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe. En cas de suppression du comité de groupe, les dispositions de l'article L. 439-2 sont applicables au comité d'entreprise européen.

## Titre 4 Intéressement et participation

### Chapitre 1 Intéressement des salariés à l'entreprise

#### Article L441-1

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par un accord valable pour une durée de trois ans et passé:

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2;
- soit au sein du comité d'entreprise;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Toutefois, les dispositions du présent chapitre ne sont applicables de plein droit aux entreprises publiques ou aux sociétés nationales que si elles entrent dans le champ d'application défini au chapitre Ier du titre III du livre 1er du présent code.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises publiques et aux sociétés nationales ne répondant pas à la condition fixée au deuxième alinéa.

#### Article L441-2

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après, les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Ces accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. Ils comportent notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement; toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.

Les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent définir les modalités de calcul de l'intéressement. Ces modalités peuvent varier selon les établissements et les unités de travail; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 20 p. 100 du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

## Code du travail

Les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent définir les critères de répartition des produits de l'intéressement. La répartition entre les salariés peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement ces différents critères. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement. Les accords ayant fait l'objet d'une homologation en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise peuvent toutefois continuer de retenir les critères de répartition fondés sur l'ancienneté et la qualification tels qu'ils ont été homologués dans ce cadre, dès lors qu'ils auront été renouvelés sans discontinuité depuis leur dernière homologation.

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-1 et L. 441-6 ci-après, les accords doivent avoir été conclus avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prise d'effet et déposés par la partie la plus diligente au plus tard dans les quinze jours suivant la conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où ils ont été conclus. Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt.

### Article L441-3

Tout accord doit préciser notamment.

1. La période pour laquelle il est conclu;
2. Les établissements concernés;
3. Les modalités d'intéressement retenues;
4. Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues à l'article L. 441-2;
5. Les dates de versement. Toute somme versée aux salariés en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après;
6. Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat;
7. Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis pour avis au moins quinze jours avant la signature.

### Article L441-4

Les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour l'application de la législation de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens du même article, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Toutefois, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues tant au présent article qu'aux articles L. 441-5 et L. 441-6 ci-après, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de cet accord.

Les sommes mentionnées au premier alinéa n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

### Article L441-5

Les entreprises où l'intéressement est mis en oeuvre dans les conditions prévues aux articles L. 441-1 à L. 441-4 peuvent déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le

## Code du travail

revenu le montant des participations versées en espèces aux salariés en application du contrat d'intéressement.

Ces participations sont, en outre, exonérées de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts. Pour les salariés, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au a du 5 de l'article 158 du code général des impôts.

### Article L441-6

Dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise prévu au chapitre III du présent titre affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées par l'entreprise au titre de l'intéressement, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

### Article L441-7

Dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rend impossible l'application d'un accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci doit engager dans un délai de six mois une négociation, selon l'un des modes prévus à l'article L. 441-1 ci-dessus, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

### Article L441-8

Dans le cas où un accord d'intéressement est conclu dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, celui-ci peut prévoir que les primes alimentent un compte épargne-temps dans les conditions prévues à l'article L. 227-1.

L'accord d'intéressement précise les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement.

Lorsque des droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement au compte épargne-temps de primes d'intéressement, les indemnités compensatrices correspondantes ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales prévue à l'article L. 441-4.

## Chapitre 2 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

### *Section 1 Régime obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus*

#### Article L442-1

Toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer aux résultats de l'entreprise.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

#### Article L442-2

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 442-1, une réserve spéciale de participation des salariés doit être constituée comme suit:

1. Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au f, du I de l'article 219 du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat;

2. Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 p. 100 des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini;

## Code du travail

3. Le bénéfice net est augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 442-8 ci-après. Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré;

4. La réserve spéciale de participation des salariés est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat précise la définition des éléments mentionnés au présent article, notamment le mode de calcul, éventuellement forfaitaire, de la réduction opérée au titre de l'impôt sur le revenu ainsi que les modalités suivant lesquelles sont appréciés les effectifs des entreprises pour l'application de l'article L. 442-1. Il fixe également les conditions dans lesquelles le présent chapitre est appliqué aux sociétés mères et aux sociétés filiales.

### Article L442-3

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable dudit exercice, diminué:

- a) De la rémunération normale du travail du chef d'entreprise lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun;
- b) Des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

### Article L442-4

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds fixés par décret. Toutefois, les accords prévus à l'article L. 442-5 peuvent décider que cette répartition sera calculée, dans la limite de la moitié de la réserve suivant la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, et, pour le solde, proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds prévus au présent alinéa. Sont assimilées à des périodes de présence, quelque soit le mode de répartition retenu par l'accord, les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1.

Ces accords peuvent en outre fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle. Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation; toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter six mois d'ancienneté dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'utilisateurs, par cette entreprise, pendant une durée totale de cent vingt jours au moins. Pour l'application des dispositions précédentes, la durée totale de cent vingt jours est appréciée au cours des deux derniers exercices.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

### Article L442-5

Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application des dispositions du présent chapitre ainsi que la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes définies à l'article L. 442-2 sont déterminées par voie d'accord entre les parties intéressées conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-10.

Ces accords peuvent prévoir:

1. L'attribution d'actions ou de coupures d'actions de l'entreprise, ces actions ou coupures d'actions provenant d'une incorporation de réserve au capital ou d'un rachat préalable effectué par l'entreprise elle-même dans les conditions fixées par l'article 217-1 de la loi du 24 juillet 1966;
2. La souscription d'actions émises par les sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique;

## Code du travail

3. L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue à l'article L. 442-2 ci-dessus à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements; les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées;

4. L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation:

a) Soit à l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances;

b) Soit à l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée;

c) Soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise remplissant les conditions fixées au chapitre III du présent titre.

Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise bénéficiant des avantages fiscaux prévus au chapitre III peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit; le plan est, en ce cas, alimenté par les sommes ainsi affectées et, s'il y a lieu et suivant les modalités qu'il fixe, par les versements complémentaires de l'entreprise et les versements opérés volontairement par les salariés.

Les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre chargé du travail.

### Article L442-6

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'article L. 442-5 peuvent établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article L. 442-2. Ces accords ne dispensent de l'application des règles définies audit article que si, respectant les principes posés par le présent chapitre, ils comportent pour les salariés des avantages au moins équivalents.

Dans le cas d'accords conclus au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

Les accords prévus au présent article n'ouvrent droit aux avantages mentionnés à l'article L. 442-8 que si la réserve spéciale de participation n'excède pas la moitié du bénéfice net comptable, ou, au choix des parties, l'un des trois plafonds suivants: le bénéfice net comptable diminué de 5 p. 100 des capitaux propres, le bénéfice net fiscal diminué de 5 p. 100 des capitaux propres, la moitié du bénéfice net fiscal. L'accord doit préciser le plafond retenu.

### Article L442-7

Les droits constitués au profit des salariés en vertu des dispositions du présent chapitre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

L'accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 442-10 peut ramener ce délai à trois ans. Cette disposition ne s'applique pas aux sociétés coopératives ouvrières de production ni aux sociétés anonymes à participation ouvrière.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.

### Article L442-8

I. - Les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés.

Elles ne sont pas soumises à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

II. - Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Sous réserve de ce qui est dit au dernier alinéa du présent paragraphe, cette exonération porte seulement sur la moitié des sommes en cause lorsque la durée de l'indisponibilité a été fixée à trois ans.

Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation qu'elles, sont exonérés dans les mêmes conditions. Ils se trouvent alors frappés de la même



## Code du travail

indisponibilité que ces sommes et sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante.

Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux-ci sont énumérés au 4° de l'article L. 442-5, tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.

Cette exonération est maintenue dans les mêmes conditions dans le cas où les salariés transfèrent sans délai au profit des organismes de placement mentionnés au 4° de l'article L. 442-5 les sommes initialement investies dans l'entreprise conformément aux dispositions du 3° de cet article.

Cette exonération est également maintenue dans les mêmes conditions lorsque ces mêmes sommes sont retirées par les salariés pour être affectées à la constitution du capital d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise dans les conditions prévues à l'article 83 bis du code général des impôts.

Les sommes qui sont reçues dans le cadre d'un accord prévoyant une période d'indisponibilité de trois ans, et qui sont, à la demande des salariés, affectées à un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 442-5 sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les dispositions de l'article L. 443-6 sont alors applicables.

III. - Les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement sont fixées par le code général des impôts.

IV. - Pour ouvrir droit aux exonérations prévues au présent article, les accords de participation doivent avoir été déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

### Article L442-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine les entreprises publiques et les sociétés nationales qui sont soumises aux dispositions du présent chapitre. Il fixe les conditions dans lesquelles ces dispositions leur sont applicables.

Un décret en Conseil d'Etat fixe, en tant que de besoin, les adaptations qui doivent être apportées tant aux dispositions du présent chapitre qu'à celles régissant les sociétés coopératives ouvrières de production et les coopératives agricoles pour permettre à ces sociétés d'appliquer les règles définies ci-dessus.

### Article L442-10

Les accords prévus à l'article L. 442-5 sont passés:

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2;
- soit au sein du comité d'entreprise;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

### Article L442-11

Par dérogation à l'article L. 442-10, un accord de groupe peut être passé entre les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles; cet accord est conclu:

1° Soit entre le mandataire des sociétés concernées et le ou les salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 132-2;

2° Soit entre le mandataire des sociétés concernées et les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise concernés;

3° Soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le mandataire des sociétés du groupe; s'il existe dans les sociétés concernées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou, si toutes les sociétés sont concernées, un comité de groupe, la ratification doit être demandée conjointement par le mandataire des sociétés du groupe et soit une ou plusieurs de ces organisations, soit la majorité des comités d'entreprise des sociétés concernées, soit le

## Code du travail

comité de groupe. La majorité des deux tiers est appréciée au niveau de l'ensemble des sociétés concernées.

### Article L442-12

Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord n'a pas été conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-5, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions du 3° de l'article L. 442-5 sont applicables de plein droit.

Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 442-7, sont bloqués pour huit ans; elles portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé des finances.

La provision prévue à l'article L. 442-8 ne peut être constituée.

### Article L442-13

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont rétablis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent chapitre.

Les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée prévus au quatrième alinéa de l'article L. 442-2 sont réglées par les procédures stipulées par les accords mentionnés à l'article L. 442-5. A défaut, elles relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs. Lorsqu'est intervenu un accord au sens de l'article L. 442-5, les juridictions ne peuvent être saisies que par les signataires dudit accord.

Tous les autres litiges relatifs à l'application du présent chapitre sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

### Article L442-14

Des astreintes peuvent être prononcées par les juridictions civiles contre les entreprises mentionnées à l'article L. 442-1 qui n'exécutent pas les obligations qui leur incombent en application de la présente section.

Les salariés de l'entreprise en cause et le procureur de la République dans le ressort duquel cette entreprise est située ont seuls qualité pour agir.

L'astreinte a un caractère provisoire et doit être liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il devra être tenu compte, lors de sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

## *Section 2 Régime facultatif dans les entreprises de moins de cinquante salariés*

### Article L442-15

Les entreprises qui ne sont pas tenues, en vertu des dispositions qui précèdent, de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise peuvent, par accord conclu dans les conditions définies aux articles L. 442-5 et L. 442-10 ci-dessus, se soumettre volontairement aux dispositions de la section I.

Ces entreprises et leurs salariés bénéficient alors des avantages prévus à l'article L. 442-8, et dans les mêmes conditions.

## *Section 3 Dispositions diverses*

### Article L442-16

Les dispositions du présent chapitre sont applicables, en ce qui concerne les entreprises nouvelles dont la création ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises préexistantes, au troisième exercice clos après leur création.

### Article L442-17

## Code du travail

Dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission, rend impossible l'application d'un accord de participation, ledit accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En l'absence d'accord de participation applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci doit engager, dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la modification, une négociation selon l'un des modes prévus à l'article L. 442-10 ci-dessus, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

### Chapitre 3 Plans d'épargne d'entreprise

#### Article L443-1

Tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières constitue un plan d'épargne d'entreprise.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise.

Les plans d'épargne d'entreprise peuvent être établis dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits en application des chapitres Ier et II ci-dessus.

#### Article L443-2

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer aux plans d'épargne d'entreprise; toutefois une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.

Les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle.

#### Article L443-3

Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition:

- a) De titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances;
- b) De parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée;
- c) D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.

Les actifs des fonds communs de placement peuvent également comprendre soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise, soit des valeurs mobilières françaises diversifiées comprenant ou non des titres de l'entreprise.

Ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan d'épargne.

Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire.

#### Article L443-4

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise prévoit au moins:

- 1° Soit l'acquisition de valeurs mentionnées au a de l'article L. 443-3;
- 2° Soit l'acquisition de parts d'un fonds commun de placement d'entreprise n'employant pas plus de 10 p. 100 de son actif en titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée.

Il peut être dérogé à cette règle en affectant les sommes recueillies à un seul fonds commun de placement d'entreprise. Dans ce cas, l'actif du fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides.

Les dispositions visées ci-dessus ne s'appliquent pas aux actions acquises pour un plan d'épargne d'entreprise ou un fonds commun de placement d'entreprise dans le cadre d'une opération de reprise d'entreprise par ses salariés.

## Code du travail

### Article L443-5

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne d'entreprise.

Lorsque les titres sont cotés, le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse; le prix de souscription ne peut être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, fixant la date d'ouverture de la souscription ni inférieur de plus de 20 p. 100 à cette moyenne.

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

### Article L443-6

Sauf dans les cas énumérés par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 442-7, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition des titres.

### Article L443-7

Les sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque salarié sont limitées à 15 000 F, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. L'affectation au plan d'épargne de la part individuelle du salarié dans la réserve spéciale de participation ne peut tenir lieu de cette contribution. L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, sans que cette majoration puisse excéder 50 p. 100.

### Article L443-8

Les sommes mentionnées à l'article L. 443-7 peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas.

Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

### Article L443-9

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent chapitre, et notamment les règles de tenue des comptes des salariés et des anciens salariés.

## Chapitre 4 Dispositions communes

### Article L444-1

Les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficient, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code. Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 950-1 du présent code.

### Article L444-2

Il est institué un Conseil supérieur de la participation. Ce conseil a pour missions:

- d'observer les conditions de mise en oeuvre de la participation;

## Code du travail

- de contribuer à la connaissance statistique de la participation;
- de rassembler l'ensemble des informations disponibles sur les modalités d'application de la participation dans les entreprises et de les mettre à la disposition des salariés et des entreprises qui en font la demande;
- d'apporter son concours aux initiatives prises dans les entreprises pour développer la participation à la gestion et la participation financière des salariés;
- de formuler des recommandations de nature à favoriser le développement de la participation et à renforcer les moyens d'une meilleure connaissance des pratiques de participation.

Le Conseil supérieur de la participation établit chaque année un rapport sur l'intéressement, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les plans d'épargne d'entreprise et sur les négociations salariales dans les entreprises ayant conclu des accords d'intéressement. Ce rapport est remis au Premier ministre et au Parlement. Il est rendu public.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition et les modalités de fonctionnement du conseil institué au présent article, dans des conditions de nature à assurer son indépendance et sa représentativité et à garantir la qualité de ses travaux.

### Article L444-3

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 et où aucun accord de participation ou d'intéressement n'est en vigueur, l'employeur propose chaque année un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en oeuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux chapitres Ier à IV du présent titre.

## Titre 5 Formation économique, sociale et syndicale

### Chapitre 1 Congé de formation économique, sociale et syndicale

#### Article L451-1

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins dix salariés à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles, dans la limite prévue à l'alinéa précédent, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, prévu à l'article L. 950-1 du présent code.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe aussi, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés prévus au présent article.

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages visés au premier alinéa du présent article dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

## Code du travail

### Article L451-2

La durée du ou des congés visés à l'article L. 451-1 ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

### Article L451-3

Le congé est de droit, dans les limites fixées à l'article L. 451-1, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

### Article L451-4

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent:

- contenir des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessus, notamment en matière de rémunération;
- préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession;
- fixer les modalités du financement de la formation prévue à l'article L. 451-1 destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs;
- définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent.

Les conventions et accords collectifs peuvent prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation prévus à l'article L. 451-1.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

### Article L451-5

Les conditions d'application des dispositions ci-dessus aux agents non titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics, au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu au deuxième alinéa de l'article L. 134-1 du code du travail, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

## Chapitre 2 Modalités de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

### Article L452-1

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée:

- a) Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives;
- b) Soit par des instituts d'universités ou de facultés.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions des articles L. 452-2 et L. 452-3 ci-dessous, ils doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

### Article L452-2

L'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés telle qu'elle est assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article précédent.



## Code du travail

Des crédits sont inscrits à cet effet au budget du ministère chargé du travail.  
Des crédits destinés à contribuer en la matière au fonctionnement des instituts d'université ou de faculté sont également inscrits au budget du ministère chargé de l'éducation nationale.

### Article L452-3

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article précédent, les organismes mentionnés ci-dessus établissent des programmes préalables de stages ou de sessions précisant notamment, les matières enseignées et la durée de scolarité.

Des conventions conclues à cet effet entre les organismes mentionnés au a/ du premier alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 452-1 et les ministères intéressés ou les universités, facultés, instituts d'université ou de faculté, prévoient les conditions dans lesquelles cette aide est utilisée, notamment pour la rémunération du corps enseignant et l'octroi de bourses d'études.

### Article L452-4

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent chapitre.

## Titre 6 Droit d'expression des salariés

### Chapitre 1 Dispositions communes relatives au droit d'expression des salariés

#### Article L461-1

Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les mutuelles, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Les dispositions des alinéas précédents sont également applicables d'une part, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et, d'autre part, aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

#### Article L461-2

Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

#### Article L461-3

Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 133-2 ayant désigné un délégué syndical conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-11 ou en application d'une disposition conventionnelle, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord, au sens de l'article L. 132-2, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L. 132-19 et L. 132-20.

En l'absence de l'accord prévu au premier alinéa, l'employeur est tenu d'engager au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans le cas où cet accord existe, l'employeur est tenu, au moins une fois tous les trois ans, de provoquer une réunion avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet

## Code du travail

accord et d'engager la renégociation dudit accord à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation.

A défaut d'initiative de l'employeur dans les délais ci-dessus fixés, dont le point de départ est la date d'ouverture de la négociation précédente, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande. Celle-ci est transmise aux autres organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours.

L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application du second alinéa de l'article L. 132-29, est déposé auprès de l'autorité administrative compétente conformément aux dispositions de l'article L. 132-10.

### Article L461-4

Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1 où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord prévu à l'article L. 461-3 n'a pas été conclu, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, la consultation prévue à l'alinéa précédent a lieu au moins une fois par an.

### Article L461-5

L'accord visé au premier alinéa de l'article L. 461-3 comporte des stipulations concernant:

1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés;

2° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions des titres Ier, II et III du livre IV et du chapitre VI du titre III du livre II du présent code;

3° Les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées;

4° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

La consultation prévue à l'article L. 461-4 porte sur les points 1° à 4° ci-dessus.

## Chapitre 2 Dispositions complémentaires relatives au droit d'expression des salariés dans les entreprises et établissements du secteur public

### Article L462-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent, à titre complémentaire, aux entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

### Article L462-2

L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficie du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau. Ils se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération.

## Code du travail

Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau. Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est obligatoirement associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

### Article L462-3

Les stipulations comprises dans les accords mentionnés à l'article L. 461-3 doivent être complétées par des dispositions portant sur les sujets suivants:

- 1° la définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite;
- 2° la fréquence et la durée de réunion;
- 3° les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner;
- 4° le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés;
- 5° le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau qui doit comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau;
- 6° les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau;
- 7° les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence visés au 5° ci-dessus.

### Article L462-4

L'activité des conseils d'atelier ou de bureau fait l'objet d'un rapport annuel établi par le chef d'entreprise et présenté au comité d'entreprise ou à l'organe qui en tient lieu.

## Titre 7 Fonds salariaux

### Article L471-1

Les conventions ou accords collectifs conclus en application du titre III du livre premier peuvent prévoir la création de fonds salariaux servant à financer des investissements productifs ou des opérations tendant à la réduction de la durée du travail et à la création d'emplois.

La convention ou l'accord créant le fonds et prévoyant les versements doit être agréé par l'autorité administrative compétente.

### Article L471-2

Les sommes versées doivent demeurer indisponibles pendant au moins cinq ans. Elles sont mises à la disposition du salarié ou de de ses ayants droit, sur leur demande, en cas de licenciement, d'invalidité correspondant au classement dans les deuxième et troisième catégories prévues à l'article L. 310 du code de la sécurité sociale, de décès ou de départ à la retraite du salarié ainsi qu'en cas de départ volontaire de l'entreprise.

Ces sommes peuvent également être mises à la disposition des salariés bénéficiaires d'un congé pour la création d'entreprise prévu à l'article L. 122-32-12 du présent code.

### Article L471-3

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les modalités d'application du présent titre notamment les modalités d'agrément des conventions visées à l'article L. 471-1 ainsi que les modalités d'emploi des sommes collectées.

## Titre 8 Pénalités

### Chapitre 1 Les syndicats professionnels

#### *Section 1 Statut juridique des syndicats*

##### **Article L481-1**

Les directeurs ou administrateurs de syndicats ou d'unions de syndicats qui auront commis des infractions aux dispositions de l'article L. 411-1 seront punis d'une amende de 25.000 F <sup>iv</sup>. La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats pourra en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs, l'amende sera de 25.000 F <sup>lvi</sup>.

#### *Section 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises et marques syndicales*

##### **Article L481-2**

Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical défini par les articles L. 412-1 et L. 412-4 à L. 412-20 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F <sup>lvii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F <sup>lviii</sup>.

##### **Article L481-3**

Les chefs d'établissement, directeurs ou gérants, qui auront enfreint les dispositions des articles L. 412-2 et L. 413-2 seront passibles d'une amende de 25.000 F <sup>lix</sup> et, en cas de récidive, d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 50.000 F <sup>lx</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

### Chapitre 2 Les délégués du personnel

##### **Article L482-1**

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F <sup>lxi</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F <sup>lxii</sup>.

---

<sup>iv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lvi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lvii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lviii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lix</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lx</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

# Code du travail

## Chapitre 3 Les comités d'entreprise

### Article L483-1

Toute entrave apportée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 433-13, L. 436-1 à L. 436-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F <sup>lxiii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.  
En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F <sup>lxiv</sup>.

### Article L483-1-1

Quiconque aura enfreint les dispositions de l'article L. 439-5, ou aura apporté une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, sera puni des peines prévues à l'article L. 483-1.

### Article L483-1-2

Toute entrave apportée soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen mis en place ou non par accord, ou à la mise en oeuvre d'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des articles L. 439-7, L. 439-8 et L. 439-12, sera punie des peines prévues par l'article L. 483-1.

### Article L483-2

L'employeur qui ne présente pas le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 438-1 sera passible des peines prévues à l'article L. 483-1.

## Chapitre 6 Droit d'expression des salariés

### Article L486-1

Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1, l'employeur qui refuse d'engager la négociation prévue à l'article L. 461-3 est passible des peines prévues à l'article L. 481-2.

L'employeur qui refuse dans les cas prévus par l'article L. 461-4 de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est passible des peines prévues aux articles L. 483-1 et L. 482-1.

## Livre 5 Conflits du travail

### Titre 1 Conflits individuels, Conseils de prud'hommes

## Chapitre 1 Attributions et institution des conseils de prud'hommes

### Article L511-1

Les conseils de prud'hommes, juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti.

Lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci, en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie.

---

<sup>lxiii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxiv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

Les litiges relatifs aux licenciements ainsi qu'aux ruptures du contrat de travail intervenues dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 321-6 relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes. Les dispositions de l'article L. 122-14-3 sont applicables à l'ensemble de ces litiges; les indemnités prévues à l'article L. 122-14-4 le sont également, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-5.

Leur mission comme conciliateurs et comme juges s'applique également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail.

Néanmoins, ils ne peuvent connaître les litiges dont la connaissance est attribuée à une autre juridiction par la loi et notamment par le code de la sécurité sociale ou par le code rural pour ce qui concerne la mutualité sociale agricole et les accidents du travail, ou par le code du travail maritime.

Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents, quel que soit le chiffre de la demande, pour connaître des différends visés au présent article. Toute convention dérogatoire est réputée non écrite. Le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé par décret; il est révisé annuellement.

Les personnels des services publics lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes.

### Article L511-2

Les conseils de prud'hommes doivent donner leur avis sur les questions qui leur sont posées par l'autorité administrative.

Ils exercent en outre les attributions qui leur sont confiées par des lois spéciales.

### Article L511-3

Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de cette circonscription.

Pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un tribunal de grande instance.

Les aéroports dont l'emprise s'étend sur le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être rattachés par décret au ressort de l'un de ces conseils pour l'application des dispositions concernant la compétence territoriale en matière prud'homale.

Des décrets en conseil d'Etat, pris après consultation ou avis du conseil général et du conseil municipal, du ou des conseils de prud'hommes intéressés, du premier président de la cour d'appel, ainsi que des organisations professionnelles et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, des chambres de commerce et d'industrie, de métiers et d'agriculture, portent création ou suppression des conseils et fixation, modification ou transfert de leur ressort et de leur siège. Chacun de ces organismes ou autorités est réputé avoir donné un avis favorable s'il n'a pas exprimé d'avis dans les trois mois suivant sa saisine.

### Article L511-4

Il est institué, auprès du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail, un organisme consultatif dénommé conseil supérieur de la prud'homie. En font partie, outre les représentants des ministères intéressés, des représentants, en nombre égal, des organisations syndicales et des organisations professionnelles les plus représentatives au plan national.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les attributions ainsi que les règles d'organisation et de fonctionnement du conseil supérieur de la prud'homie.



### Chapitre 2 Organisation et fonctionnement des conseils de prud'hommes

#### Article L512-1

Les conseils de prud'hommes et leurs différentes formations sont composés d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

#### Article L512-2

Les conseils de prud'hommes sont divisés en cinq sections autonomes et comportent obligatoirement une formation commune de référé.

Les sections autonomes sont: la section de l'encadrement, la section de l'industrie, la section du commerce et des services commerciaux, la section de l'agriculture et la section des activités diverses. Toutefois, lorsque le ressort d'un tribunal de grande instance comprend plusieurs conseils de prud'hommes, il est constitué une section agricole unique pour l'ensemble du ressort dudit tribunal. Cette section est rattachée à l'un de ces conseils par décret en Conseil d'Etat. Sans préjudice des dispositions particulières aux sections de l'encadrement et des activités diverses, l'activité principale de l'employeur détermine son appartenance à l'une des différentes sections, l'activité principale de l'entreprise, l'appartenance des salariés aux dites sections.

Les salariés mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 513-1 relèvent de la section de l'encadrement. Les ouvriers et employés de l'industrie relèvent de la section de l'industrie.

Les ouvriers et employés du commerce et des services commerciaux relèvent de la section du commerce et des services commerciaux.

Les ouvriers et employés des professions agricoles mentionnés à l'article L. 131-2 relèvent de la section de l'agriculture.

Les ouvriers et employés dont les employeurs n'exercent pas une activité industrielle, commerciale ou agricole, ainsi que les employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation, relèvent de la section des activités diverses.

Chaque section comprend au moins quatre conseillers prud'hommes employeurs et quatre conseillers prud'hommes salariés. Toutefois, pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, le nombre des conseillers de chaque section d'un conseil de prud'hommes peut, à titre exceptionnel, être réduit à trois conseillers employeurs et à trois conseillers salariés.

Dans le département de Saint-Pierre-et-Miquelon, le nombre de conseillers de chaque section d'un conseil de prud'hommes peut être, sur demande du conseil général, réduit à deux conseillers employeurs et à deux conseillers salariés.

#### Article L512-3

Plusieurs chambres peuvent être constituées au sein d'une même section de conseil de prud'hommes. Chaque chambre comprend au moins quatre conseillers employeurs et quatre conseillers salariés.

Toute section comportant plusieurs chambres doit comprendre une chambre qui sera compétente pour connaître des litiges relatifs aux licenciements pour motif économique et à la rupture du contrat de travail intervenant dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L321-6.

La constitution des chambres est décidée par le premier président de la cour d'appel, sur proposition de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

#### Article L512-4

Un décret fixe, pour chaque conseil de prud'hommes, le nombre de conseillers à élire par collège dans les différentes sections.

#### Article L512-5

Les conseillers prud'hommes sont élus pour cinq ans. Ils sont rééligibles.

Lorsque le mandat des prud'hommes sortants vient à expiration avant la période fixée pour l'installation de leurs successeurs, ils restent en fonctions jusqu'à cette installation.

## Code du travail

Les conseillers prud'hommes qui ont été désignés comme conseillers rapporteurs et dont le mandat n'a pas été renouvelé doivent déposer leur rapport au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date d'installation des nouveaux conseillers prud'hommes.

### Article L512-7

Les prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux au scrutin secret, par élément et à la majorité absolue des membres présents, un président et un vice-président.

Les conseillers prud'hommes salariés élisent soit un président, soit un vice-président ayant la qualité de salarié. Les conseillers prud'hommes employeurs élisent soit un président, soit un vice-président ayant la qualité d'employeur. Le vote par mandat est possible; toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat.

Après deux tours de scrutin, sans qu'aucun des candidats ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative; si, au troisième tour, il y a partage égal des voix, le conseiller le plus ancien en fonctions est élu. Si les deux candidats ont un temps de service égal, la préférence est accordée au plus âgé. Il en est de même dans le cas de création d'un nouveau conseil de prud'hommes.

Il n'est procédé à l'élection du président et du vice-président qu'autant que chaque élément comprend un nombre de membres installés égal aux trois quarts des membres qui lui sont attribués ou des deux tiers en cas d'application dans une section des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 512-2.

### Article L512-8

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Lorsque le président est choisi parmi les prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les prud'hommes employeurs et réciproquement.

### Article L512-9

Le président et le vice-président sont élus pour une année. Ils sont rééligibles sous la condition d'alternance prévue à l'article L. 512-8.

Ils restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

### Article L512-10

Les dispositions des articles L. 512-8 et L. 512-9 sont applicables aux présidents et vice-présidents de section et de chambre.

### Article L512-11

Lorsqu'un conseil de prud'hommes ne peut se constituer ou ne peut fonctionner pour quelque cause que ce soit, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes ou dont ce conseil aurait dû être ultérieurement saisi.

En cas de difficulté provisoire de fonctionnement d'une section constatée par le président du conseil de prud'hommes, celui-ci peut, après avis du vice-président, affecter temporairement et pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les conditions du présent alinéa, sous réserve de l'accord des intéressés, les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette section.

A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires visées à l'alinéa précédent.

## Code du travail

Les décisions mentionnées aux deuxième et troisième alinéas du présent article sont prises par ordonnance non susceptible de recours.

### Article L512-12

Lorsqu'il a été fait application du premier alinéa de l'article L. 512-11 du présent code et que le conseil de prud'hommes est de nouveau en mesure de fonctionner, le premier président de la cour d'appel saisi dans les mêmes conditions constate cet état de fait et fixe la date à compter de laquelle les affaires devront être à nouveau portées devant ce conseil.

Le conseil de prud'hommes ou le tribunal d'instance, désigné par le premier président de la cour d'appel, demeure cependant saisi des affaires qui lui ont été soumises en application du premier alinéa de l'article L. 512-11.

### Article L512-13

En cas d'interruption durable de leur fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, les conseils de prud'hommes peuvent être dissous par décret motivé rendu sur la proposition du ministre de la justice.

Dans ce cas et par dérogation aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article 513-4, les nouvelles élections doivent avoir lieu dans le délai de deux mois à partir de la parution du décret de dissolution. Les fonctions des membres ainsi élus prennent fin en même temps que celles des autres membres des conseils de prud'hommes.

Jusqu'à l'installation du nouveau conseil, les litiges sont portés devant le conseil de prud'hommes le plus proche du domicile du demandeur dans le même ressort de cour d'appel ou, à défaut, devant le tribunal d'instance.

### Article L512-14

Le service des secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes est assuré par des fonctionnaires de l'Etat.

## Chapitre 3 Election des conseillers prud'hommes

### *Section 1 Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales*

#### Paragraphe 1: Electorat

### Article L513-1

Pour être électeurs, les salariés et les employeurs doivent être âgés de seize ans accomplis, exercer une activité professionnelle ou être sous contrat d'apprentissage ou être involontairement privés d'emploi, et n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont électeurs dans les sections de l'industrie, du commerce et des services commerciaux, de l'agriculture et des activités diverses, les employés, les ouvriers, les chefs d'atelier de famille travaillant eux-mêmes, les gens de maison, les apprentis et plus généralement tous les salariés non visés à l'alinéa ci-dessous.

Sont électeurs dans la section de l'encadrement: les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme; les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur; les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement; les voyageurs, représentants et placiers.

Sont électeurs employeurs les personnes qui emploient pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés.

## Code du travail

Sont également électeurs employeurs les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur.

Ne peuvent participer à l'élection des conseillers employeurs de la section de l'encadrement que les employeurs occupant un ou plusieurs salariés relevant de ladite section. Si un employeur n'occupe qu'un ou plusieurs de ces salariés, il ne peut élire que les conseillers employeurs de la section de l'encadrement.

Les électeurs ne sont inscrits et ne votent que dans une seule section.

### Paragraphe 2: Eligibilité

#### Article L513-2

Sont éligibles, à condition d'avoir la nationalité française, d'être âgées de vingt et un ans au moins et de n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral:

1° Les personnes qui sont inscrites sur les listes électorales prud'homales ou remplissant les conditions requises pour y être inscrites;

2° Les personnes ayant été inscrites sur les listes électorales prud'homales pendant trois ans au moins pourvu qu'elles aient exercé l'activité au titre de laquelle elles ont été inscrites depuis moins de dix ans.

Nul ne peut être membre de plus d'un conseil de prud'hommes.

Nul ne peut être candidat dans plus d'un conseil de prud'hommes, ni dans une section d'une nature autre que celle au titre de laquelle il est inscrit, a été inscrit ou remplit les conditions pour être inscrit sur les listes électorales prud'homales.

Les candidats sont éligibles:

Dans la section du conseil de prud'hommes où ils sont inscrits, ont été inscrits ou remplissent les conditions pour être inscrits;

Dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes ou, s'il s'agit de retraités, dans celle du conseil dans le ressort duquel est situé leur domicile. Les notions de "conseil limitrophe" ou de "conseil" s'apprécient, en ce qui concerne la section de l'agriculture, en fonction du ressort de cette section défini selon les règles prévues aux articles L. 511-3 et L. 512-2.

### Paragraphe 3: Etablissement des listes électorales

#### Article L513-3

Les électeurs sont inscrits sur la liste électorale de la commune dans laquelle ils exercent leur activité professionnelle principale.

Les salariés exerçant leur activité dans plusieurs communes, travaillant en dehors de tout établissement ou dépendant de plusieurs employeurs, ainsi que, dans des conditions fixées par décret, les salariés involontairement privés d'emploi, sont inscrits sur la liste de la mairie du lieu de leur domicile.

Par dérogation aux règles fixées aux alinéas qui précèdent, les salariés travaillant en France hors de tout établissement et domiciliés à l'étranger sont inscrits sur les listes électorales de la commune où est situé le siège social de l'entreprise qui les emploie à titre principal.

Par dérogation à la règle fixée à l'alinéa premier, les salariés et les employeurs exerçant leur activité professionnelle principale sur l'emprise d'un aéroport rattaché au ressort d'un conseil de prud'hommes en application du troisième alinéa de l'article L. 511-3 sont inscrits sur la liste électorale de la commune où ce conseil de prud'hommes a son siège.

L'employeur doit communiquer à l'autorité administrative compétente les listes des salariés qu'il emploie en faisant mention de la section dont relève l'entreprise ou l'établissement. Les salariés relevant de la

## Code du travail

section de l'encadrement au sens du troisième alinéa de l'article L. 513-1 et les cadres devant être considérés comme des électeurs employeurs au sens du cinquième alinéa du même article sont inscrits sur des listes distinctes.

Les listes sont dans leur intégralité tenues pendant quinze jours, à des strictes fins de consultation et de vérification en vue de l'organisation du scrutin, à la disposition du personnel. Elles sont ensuite transmises à l'autorité administrative compétente avec les observations écrites des intéressés s'il y en a.

La liste électorale est établie par le maire assisté d'une commission dont la composition est fixée par décret. Les dispositions des articles L. 25, L. 27 et L. 34 du code électoral sont applicables en cas de contestation portant sur la liste électorale telle qu'elle a été établie par le maire.

Par dérogation aux dispositions qui les assujettissent au secret professionnel, les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole communiquent aux services du ministère du travail, aux seules fins d'information des employeurs et des maires sur les élections prud'homale à venir, les listes et adresses des entreprises ou établissements employant un ou plusieurs salariés.

La commission nationale informatique et libertés est chargée de contrôler l'exploitation des listes établies sur documents informatisés.

### *Section 2 Scrutin, installation des conseillers prud'hommes, élections complémentaires*

#### **Article L513-4**

L'élection générale des conseillers prud'hommes a lieu à une date unique pour l'ensemble des conseils de prud'hommes, fixée par décret.

En cas d'augmentation de l'effectif d'une section d'un conseil de prud'hommes, il est procédé à une élection complémentaire, dans les six mois de la parution du décret, selon les modalités prévues à la présente section.

Pour l'élection des conseillers prud'hommes, les suffrages peuvent être recueillis par correspondance dans les conditions fixées par décret.

Quiconque aura ordonné, organisé ou participé à la collecte des enveloppes contenant des bulletins de vote sera puni des peines prévues à l'article L. 116 du Code électoral.

Le décret fixe également les conditions de déroulement du scrutin qui a lieu pendant le temps de travail soit à la mairie soit dans un local proche du lieu de travail déterminé par arrêté préfectoral.

L'employeur est tenu d'autoriser les salariés à s'absenter afin de leur permettre de participer au scrutin. Cette absence ne peut donner lieu à aucune diminution de rémunération.

#### **Article L513-5**

Les prud'hommes salariés sont élus, par section, par les électeurs salariés inscrits dans chaque section et réunis dans des assemblées distinctes de celles des employeurs.

Les électeurs employeurs inscrits dans chaque section élisent soit les conseillers de leur section, soit ceux de la section de l'encadrement.

#### **Article L513-6**

L'élection des conseillers prud'hommes a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel. Sur chaque liste, les sièges sont attribués aux candidats d'après l'ordre des présentations.

## Code du travail

Les candidats venant sur une liste immédiatement après le dernier candidat élu sont appelés à remplacer les conseillers élus sur cette liste dont le siège deviendrait vacant pour quelque cause que ce soit. Cette disposition est applicable au cas de l'inéligibilité d'un élu.

Le nombre de candidats présentés par chaque liste doit être au moins égal au nombre des postes à pourvoir.

### Article L513-7

Tout membre élu à la suite d'une vacance survenant en cours de mandat ne demeure en fonctions que pendant la durée du mandat qui avait été confié à son prédécesseur.

Les fonctions des membres élus à la suite d'une élection complémentaire organisée en application du deuxième alinéa de l'article L. 513-4 prennent fin en même temps que celles des autres membres du conseil de prud'hommes.

### Article L513-8

S'il y a lieu de procéder à des élections complémentaires soit parce que les premières élections n'ont pas permis de constituer ou de compléter la section, soit parce qu'un ou plusieurs conseillers prud'hommes élus ont refusé de se faire installer, ont démissionné ou ont été déclarés démissionnaires et si l'une de ces éventualités se reproduit, il n'est pourvu aux vacances qui en résultent que lors du prochain renouvellement. La section fonctionne quelle que soit la qualité des membres régulièrement élus ou en exercice, pourvu que leur nombre soit au moins égal à la moitié du nombre total des membres dont elle doit être composée.

La même disposition est applicable au cas où une ou plusieurs élections ont été annulées pour cause d'inéligibilité des élus.

### Article L513-9

Les règles établies par les articles L. 10, L. 61, L. 67, L. 87, L. 92, L. 93, L. 113 à L. 116 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales pour les conseils de prud'hommes.

Les dispositions de l'article L. 86 dudit code sont en outre applicables à toute personne qui aura réclamé et obtenu une inscription sur deux ou plusieurs listes électorales.

### Article L513-10

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales pour l'élection des conseillers prud'hommes sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

## Chapitre 4 Statut des conseillers prud'hommes

### Article L514-1

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances des bureaux de conciliation, des bureaux de jugement, aux audiences de référé, à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction, aux missions confiées au conseiller rapporteur, aux commissions et aux assemblées générales du conseil. Ils sont également tenus de laisser aux présidents et vice-présidents, dans les conditions fixées par décret, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions administratives.

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



## Code du travail

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs.

### Article L514-2

L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités mentionnées aux articles L. 514-1 et L. 514-3 ne sauraient être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de conseiller prud'homme ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du présent code. Il en est de même du licenciement des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsque le conseiller prud'homme salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées, par l'article L. 412-18, aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, les délais de protection définis au second alinéa du présent article sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

### Article L514-3

L'Etat organise, dans des conditions fixées par décret, la formation des conseillers prud'hommes et en assure le financement.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande dès leur élection et pour les besoins de la formation prévue à l'alinéa précédent, des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat, pouvant être fractionnées. Les dispositions de l'article L. 451-2 sont applicables à ces autorisations. Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 950-1 du code du travail.

### Article L514-4

Le conseiller prud'homme déclaré déchu ne peut plus être réélu en cette qualité.

### Article L514-5

Le conseiller prud'homme élu, qui refuse de se faire installer ou est déclaré démissionnaire d'office, est inéligible pendant un délai de trois ans à partir de son refus ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire.

### Article L514-6

L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.

Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de celui qui s'en est rendu coupable ainsi que son inéligibilité.

Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne sa déchéance dans les conditions prévues aux articles L. 514-12 et L. 514-13.

### Article L514-7

## Code du travail

Les conseillers prud'hommes qui refusent de se faire installer ou qui ont été soit déclarés démissionnaires, soit déchus de leurs fonctions peuvent d'office ou sur leur demande être relevés des incapacités prévues par les articles L. 514-4 et L. 514-5.

Les demandes en relèvement sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation ou la démission, ou de cinq ans à partir de la déchéance.

Toute demande rejetée après un examen au fond ne peut être renouvelée qu'après un nouveau délai d'un an dans le premier cas et de cinq ans dans le second.  
Le relèvement est prononcé par décret.

### Article L514-8

Les fonctions de conseiller prud'homme sont gratuites vis-à-vis des parties.

### Article L514-10

Les articles 4 et 5 du code civil, 434-7-1 du code pénal, sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.

### Article L514-11

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

Le président constate le refus de service par un procès-verbal contenant l'avis motivé de la section ou de la chambre, le conseiller prud'homme préalablement entendu ou dûment appelé.

Si la section ou la chambre n'émet pas son avis dans le délai d'un mois à dater de sa convocation, le président fait mention de cette abstention dans le procès-verbal qu'il transmet au procureur général près la cour d'appel, lequel en saisit cette dernière.

Au vu du procès-verbal, la cour d'appel statue en chambre du conseil.

Devant la cour d'appel, l'intéressé doit être appelé.

### Article L514-12

Tout conseiller prud'homme qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la section ou la chambre pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du conseil de prud'hommes et au procureur de la République.

Dans le délai d'un mois à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du conseil de prud'hommes au procureur de la République qui le transmet avec son avis au ministre de la justice.

### Article L514-13

Les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont:

La censure;

La suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois;

La déchéance.

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

### Article L514-14

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

### Article L514-15

Sur proposition du premier président de la cour d'appel et du procureur général près de ladite cour, le ministre de la justice, saisi d'une plainte ou informé de faits de nature à entraîner des poursuites pénales contre un conseiller prud'homme, peut suspendre l'intéressé de ses fonctions pour une durée qui ne peut excéder six mois. Il est fait application de la procédure prévue à l'article L. 514-12.

## Code du travail

### Chapitre 5 Bureau de conciliation, Bureau de jugement

#### Formation de référé

##### Article L515-1

Chaque section de conseil de prud'hommes ou, lorsqu'elle est divisée en chambres, chaque chambre comprend au moins:

1. Un bureau de conciliation;
2. Un bureau de jugement.

##### Article L515-2

Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, y compris le président ou le vice-président siégeant alternativement. Ce nombre est au moins de deux employeurs et de deux salariés.

Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

##### Article L515-3

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire doit être reprise dans le délai d'un mois. Le premier président de la cour d'appel désigne chaque année les juges chargés de ces fonctions, que le ressort du conseil comprenne un ou plusieurs tribunaux d'instance.

Toutefois, lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités fixées par décret.

Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge du tribunal d'instance statue seul après avoir pris l'avis des conseillers prud'hommes présents.

##### Article L515-4

En cas de difficulté d'attribution d'un litige à l'une des sections du conseil, le président du conseil de prud'hommes désigne par ordonnance la section compétente.

Les décisions prises en application du présent article sont des mesures d'administration judiciaire non susceptibles de recours.

### Chapitre 6 Procédure devant les conseils de prud'hommes

##### Article L516-1

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

##### Article L516-2

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés afin de mettre l'affaire à même d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.

Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 324-12 doivent communiquer aux conseillers rapporteurs, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'oeuvre dont ils disposent.

##### Article L516-3

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de

## Code du travail

représentation devant la section ou, lorsque celle-ci est divisée en chambres, devant la chambre à laquelle elles appartiennent.

Ces mêmes personnes ne peuvent assister ou représenter les parties devant la formation de référé du conseil de prud'hommes si elles ont été désignées par l'assemblée générale de ce conseil pour tenir les audiences de référé.

Le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ne peuvent pas assister ou représenter les parties devant les formations de ce conseil.

### Article L516-4

Les salariés qui exercent des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales et qui sont désignés par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans les limites d'une durée qui ne peut excéder dix heures par mois.

Ce temps n'est pas payé comme temps de travail. Cependant, il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tire de son ancienneté dans l'entreprise.

Les présentes dispositions ne sont applicables que dans les établissements visés à l'article L. 420-1 du présent code.

### Article L516-5

En cas de litige portant sur les licenciements pour motif économique, la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

## Chapitre 8 Récusation

### Article L518-1

Les conseillers prud'hommes peuvent être récusés:

1. Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel;
2. Quand ils sont parents ou alliés d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement;
3. Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre eux et une des parties ou son conjoint ou ses parents ou alliés en ligne directe;
4. S'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire;
5. S'ils sont employeurs, cadres, ouvriers ou employés de l'une des parties en cause.

## Chapitre 10 Dépenses des conseils de prud'hommes

### Article L51-10-1

Le local nécessaire aux conseils de prud'hommes est fourni par le département où ils sont établis.

Toutefois, lorsque la commune a mis un local à la disposition du conseil des prud'hommes, elle ne peut le reprendre, sauf à la demande expresse du département où le conseil est établi.

### Article L51-10-2

Les dépenses de personnel et de fonctionnement des conseils de prud'hommes sont à la charge de l'Etat.

Elles comprennent notamment:

- 1° Les frais d'entretien des locaux, de chauffage, d'éclairage, de sanitaire et de gardiennage;
- 2° Les frais d'élections et certains frais de campagne électorale, dans des conditions fixées par décret;

## Code du travail

- 3° Les vacances allouées aux conseillers prud'hommes qui exercent leurs fonctions en dehors des heures de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi; les taux des vacances sont fixés par décret;
- 3° bis Les vacances allouées aux conseillers prud'hommes employeurs qui exercent leurs fonctions durant les heures de travail.
- 4° L'achat des médailles;
- 5° Les frais de matériel, de documentation, de fournitures de bureau, d'installation, d'entretien et d'abonnement téléphonique;
- 6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes appelés à prêter serment;
- 7° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes lorsque le siège du conseil est situé à plus de cinq kilomètres de leur domicile ou de leur lieu de travail habituel;
- 8° Les frais de déplacement du juge du tribunal d'instance agissant en vertu de l'article L. 515-3 lorsque le siège du conseil de prud'hommes est situé à plus de cinq kilomètres du siège du tribunal;
- 9° Les frais de déplacement des conseillers rapporteurs pour l'exercice de leur mission.
- 10° Le remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.
- 11° L'indemnisation, dans des conditions fixées par décret, de l'exercice des fonctions administratives de présidents et vice-présidents.

### Titre 2 Conflits collectifs

#### Chapitre 1 La grève

##### *Section 1 Dispositions générales*

###### **Article L521-1**

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

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

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

##### *Section 2 Grève dans les services publics*

###### **Article L521-2**

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10.000 habitants ainsi qu'aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public. Ces dispositions s'appliquent notamment aux personnels des entreprises mentionnées par le décret prévu à l'alinéa 2 de l'article L. 134-1.

###### **Article L521-3**

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 521-2 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève.

## **Code du travail**

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

### **Article L521-4**

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article L. 521-2, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

### **Article L521-5**

L'inobservation des dispositions de la présente section entraîne l'application, sans autre formalité que la communication du dossier, des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Toutefois, la révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable. Lorsque la révocation est prononcée à ce titre, elle ne peut l'être avec perte des droits à la retraite.

### **Article L521-6**

En ce qui concerne les personnels visés à l'article L. 521-2 non soumis aux dispositions de l'article premier de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence définies à l'article 2 de la loi précitée.

## **Chapitre 2 Dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail**

### **Article L522-1**

Les dispositions des chapitres III, IV et V du présent titre s'appliquent au règlement de tous les conflits collectifs de travail dans les professions visées à l'article L. 131-2 du présent code.

### **Article L522-2**

Les litiges collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs des professions visées à l'article précédent font l'objet de négociations soit lorsque les conventions ou accords collectifs de travail applicables comportent des dispositions à cet effet, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative.

### **Article L522-3**

Les accords ou sentences arbitrales qui interviennent en application des chapitres III, IV et V ci-après produisent les effets des conventions et accords collectifs de travail.

Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent dans les conditions déterminées à l'article L. 132-10 du présent code.

### **Article L522-4**



## Code du travail

En ce qui concerne les professions agricoles, les attributions conférées par les chapitres III, IV et V du présent titre au ministre chargé du travail sont exercées, en accord avec celui-ci, par le ministre chargé de l'agriculture.

### Chapitre 3 Conciliation

#### *Section 1 Dispositions générales*

##### Article L523-1

Tous les conflits collectifs du travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.

Ceux qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le ministre chargé du travail ou son représentant peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre IV ci-après.

##### Article L523-2

Les commissions nationales ou régionales de conciliation comprennent des représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la commission.

Des sections compétentes pour les circonscriptions départementales peuvent être organisées au sein des commissions régionales. Leur composition correspond à celle des commissions régionales.

Les conflits collectifs de travail en agriculture sont portés dans les mêmes conditions devant une commission nationale ou régionale agricole de conciliation, dont la composition est fixée conformément aux règles prévues aux deux alinéas précédents.

##### Article L523-3

Les parties sont tenues de donner toute facilité aux membres des commissions pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue.

##### Article L523-4

Les parties sont tenues de comparaître en personne devant les commissions de conciliation ou, en cas d'empêchement grave de se faire représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Toute personne morale, partie au conflit, doit commettre un représentant dûment mandaté et ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, le président la convoque à une nouvelle réunion qui a lieu, au plus tard, huit jours après la première.

##### Article L523-5

A l'issue des réunions de la commission, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et leur est aussitôt notifié.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, le cas échéant, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

## Code du travail

L'accord de conciliation est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 522-3.

### Article L523-6

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre V du présent titre si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre IV ci-après.

### *Section 2 Conciliation dans certains établissements publics et dans les entreprises publiques à statut*

#### Article L523-7

Dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut, les différends collectifs de travail peuvent être soumis à des procédures de conciliation dans les conditions définies ci-après.

#### Article L523-8

Dans chaque entreprise publique ou établissement public intéressé un protocole établi par accord entre la direction, les organisations syndicales les plus représentatives du personnel et le ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public, fixe la procédure suivant laquelle sont examinés, aux fins de conciliation, les différends collectifs de travail.

#### Article L523-9

Cette procédure fait intervenir, sous la présidence du ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public ou son représentant, la direction de l'entreprise publique ou de l'établissement public et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives du personnel. Lorsque le différend intéresse la rémunération de personnel en activité ou en retraite, les représentants des ministres chargés du travail, des finances et des affaires économiques interviennent également.

#### Article L523-10

Les accords établis en conciliation entre les parties intervenues dans la procédure sont enregistrés dans les procès-verbaux des séances et engagent les parties.

#### Article L523-11

A défaut de procédures particulières instituées conformément à l'article L. 523-8, les différends collectifs de travail dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut peuvent être soumis à la procédure de conciliation de droit commun.

## Chapitre 4 Médiation

### Article L524-1

La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner dans un délai fixe, un médiateur, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par le ministre chargé du travail à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative. 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.

Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective.

### Article L524-2

Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des

## Code du travail

entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

### Article L524-3

Le médiateur convoque les parties: les dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 523-4 sont applicables à ces convocations.

### Article L524-4

Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de la désignation, susceptible d'être prorogé avec leur accord.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître, soit à la procédure prévue aux articles L. 525-1 et L. 525-2.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles rejettent sa proposition. Ces rejets doivent être motivés. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

Au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. L'accord sur la recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le titre III du livre Ier en matière de conventions et d'accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 522-3.

### Article L524-5

En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.

Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail.

Le rapport du médiateur peut être rendu public sur décision du ministre chargé du travail.

## Chapitre 5 Arbitrage

### *Section 1 L'arbitre*

#### Article L525-1

La convention ou accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.

#### Article L525-2

## Code du travail

Dans le cas où la convention collective ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

### Article L525-3

Dans le cas où le conflit est porté à l'arbitrage, les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises à l'arbitre.

### Article L525-4

L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation de la révision des clauses des conventions collectives.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

Elles ne peuvent faire l'objet d'aucun autre recours que celui prévu à l'article L. 525-5.

## *Section 2 La Cour supérieure d'arbitrage*

### Article L525-5

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.

### Article L525-6

La cour supérieure, dont les membres sont nommés par décret pour une durée de trois ans, est composée:

- du vice-président du Conseil d'Etat ou d'un président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire, président;
- de quatre conseillers d'Etat en activité ou honoraires;
- de quatre hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.

### Article L525-7

L'arrêt de la cour supérieure est rendu au plus tard huit jours francs après que le recours a été formé. Il a effet du jour de sa notification.

### Article L525-8

Quand la cour supérieure prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.

Dans le cas où la nouvelle sentence à la suite d'un nouveau pourvoi est annulée par la cour supérieure, celle-ci commet l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.

Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation après avoir pris connaissance de l'enquête, et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

### Article L525-9

## Code du travail

Tous actes accomplis en exécution des dispositions de la présente section sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

### Chapitre 6 Dispositions finales

#### Article L526-1

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application des chapitres III, IV et V du présent titre, notamment en ce qui concerne les articles L. 523-2, L. 524-1, L. 524-5 et 525-5 et suivants.

## Titre 3 Pénalités

### Chapitre 1 Conflits individuels, Conseils de prud'hommes

#### Article L531-1

Quiconque aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 514-1, L. 514-2 et L. 514-3 ainsi que des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F <sup>lxv</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F <sup>lxvi</sup>.

### Chapitre 2 Conflits collectifs

#### Article L532-1

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 523-4 ou à l'article L. 524-3 ne comparaît pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la commission ou le médiateur. Ce rapport est remis à l'autorité administrative compétente qui le transmet au parquet. L'infraction est punie d'une amende de 25.000 F <sup>lxvii</sup>.

Lorsque la communication des documents visés à l'article L. 524-2 est sciemment refusée au médiateur, le médiateur remet un rapport à l'autorité administrative compétente qui le transmet au parquet. L'infraction est punie d'une amende de 25.000 F <sup>lxviii</sup>.

## ***Livre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail***

## Titre 1 Services de contrôle

### Chapitre 1 Inspection du travail

#### Article L611-1

---

<sup>lxv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxvi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxvii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxviii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre 1er dudit code. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire, de constater, s'il y échet, les infractions à ces dispositions.

Ils constatent, en outre, les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, deuxième alinéa, et L. 473, alinéa premier, du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 225-2 du code pénal.

Dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement, ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

Un décret contresigné par le ministre chargé du travail et par le garde des sceaux, ministre de la justice, détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

### Article L611-2

Pour les établissements de l'Etat dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, l'exécution des dispositions du livre II du présent code est exclusivement confiée aux agents désignés à cet effet par le ministre chargé de la défense nationale.

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

### Article L611-3

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre sont chargés concurremment avec les contrôleurs assermentés des caisses de congés payés et les officiers de police judiciaire d'assurer l'exécution de l'article L. 731-11 du présent code.

### Article L611-4

Dans les établissements soumis au contrôle technique des ministères chargés des travaux publics, des transports et du tourisme, les attributions des inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre sont confiées aux fonctionnaires relevant de ce département, lesquels sont placés à cet effet sous l'autorité du ministre chargé du travail, sauf en ce qui concerne les entreprises de chemin de fer d'intérêt général, de voies ferrées d'intérêt local, les entreprises de transports publics par automobiles, les entreprises de transports et de travail aériens et les entreprises autres que les entreprises de construction aéronautique exerçant leur activité sur les aérodromes ouverts à la circulation publique.

L'alinéa précédent n'est pas applicable aux entreprises de manutention dans les ports maritimes.

### Article L611-5

La surveillance des appareils à pression de vapeur ou de gaz demeure assurée dans les conditions fixées par la loi du 28 octobre 1943 et par les textes pris pour son application.

### Article L611-6

Les inspecteurs du travail placés sous l'autorité du ministre de l'agriculture sont chargés de veiller à l'application aux professions agricoles de celles des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail qui sont applicables à ces professions.

Ils sont également chargés de veiller à l'application des dispositions des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre 1er dudit code, qui concernent les professions agricoles.

Ils constatent les infractions aux dispositions ci-dessus indiquées, aux dispositions générales de prévention ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre de l'agriculture ainsi qu'aux mesures particulières de prévention rendues obligatoires par arrêté du ministre de l'agriculture pour tous les employeurs d'un secteur professionnel déterminé.

Ils constatent également les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 225-2 du code pénal.



## Code du travail

Ils ont les mêmes droits et obligations que les inspecteurs du travail.

### Article L611-7

Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, tels qu'ils sont définis par les articles 153 et suivants du code de l'enseignement technique de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l'inspection du travail jouissent, pour l'exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs par l'article L. 611-8.

Lorsque les ingénieurs de prévention des directions régionales du travail et de l'emploi assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions, ils jouissent à ce titre du droit d'entrée et du droit de prélèvement prévus à l'article L. 611-8. Ils peuvent se faire présenter les registres et documents prévus à l'article L. 611-9, lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Toute violation de ces obligations est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

### Article L611-8

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre ont entrée dans tous établissements où sont applicables les règles énoncées à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 611-1 à l'effet d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile effectuent les travaux définis à l'article L. 721-22.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Concurremment avec les officiers de police judiciaire et les inspecteurs et agents de la répression des fraudes, ils ont qualité pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en oeuvre et les produits distribués ou utilisés. En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de la loi du 1er août 1905 sur la répression des fraudes.

### Article L611-9

Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail.

### Article L611-10

Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont dressés en double exemplaire dont l'un est envoyé au préfet du département et l'autre est déposé au parquet.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un troisième exemplaire est établi et est remis au contrevenant.

### Article L611-11

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

Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

## Code du travail

### Article L611-12

Les contrôleurs du travail et de la main-d'oeuvre chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Les contrôleurs du travail et de la main-d'oeuvre ont entrée dans tous les établissements mentionnés dans les dispositions dont les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre ont à assurer l'exécution et peuvent, dans les mêmes conditions que les inspecteurs, se faire présenter les registres et documents prévus par la réglementation en vigueur.

Les contrôleurs du travail et de la main-d'oeuvre sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication, et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute violation de ces obligations est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

### Article L611-12-1

Les dispositions des articles L. 231-4, L. 233-5-2, L. 611-10 et L. 611-12 sont applicables aux contrôleurs des lois sociales en agriculture placés sous l'autorité des inspecteurs du travail mentionnés à l'article L. 611-6.

Les contrôleurs des lois sociales en agriculture ont les mêmes droits et obligations que les contrôleurs du travail.

### Article L611-13

Les dispositions du présent chapitre ne dérogent pas aux règles de droit commun relatives à la constatation des infractions par les officiers et agents de police judiciaire.

Dans le cadre des enquêtes préliminaires diligentées pour la recherche et la constatation des infractions prévues aux articles L. 324-9 et au premier alinéa de l'article L. 341-6 du code du travail, les officiers de police judiciaire assistés, le cas échéant, des agents de police judiciaire, peuvent, sur ordonnance du président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel sont situés les lieux à visiter ou d'un juge délégué par lui, rendue sur réquisitions du procureur de la République, procéder à des visites domiciliaires, perquisitions et saisies de pièces à conviction dans les lieux de travail mentionnés aux articles L. 231-1 du code du travail et 1144 du code rural, y compris dans ceux n'abritant pas de salariés, même lorsqu'il s'agit de locaux habités.

Le juge doit vérifier que la demande d'autorisation qui lui est soumise est fondée sur des éléments de fait laissant présumer l'existence des infractions dont la preuve est recherchée.

### Article L611-14

Les mises en demeure prévues par le présent code ou par les lois et règlements relatifs au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L. 233-5-2 sont notifiées par écrit à l'employeur ou à son représentant soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai d'exécution des mises en demeure, comme les délais de recours, partent soit du jour de remise de la notification, soit du jour de la première présentation de la lettre recommandée.

### Article L611-15

Les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au parquet, les infractions aux dispositions de l'article L. 125-1. Pour effectuer cette constatation, les agents précités disposent des pouvoirs d'investigation accordés par les textes particuliers qui leur sont applicables.

### Article L611-15-1

Les agents de la direction générale des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au parquet, les infractions aux dispositions de l'article L. 341-6. Ils disposent à cet effet des pouvoirs d'investigation prévus par les textes qui leur sont applicables.

## Code du travail

### Article L611-16

Les inspecteurs et les contrôleurs des douanes, les commissaires de la concurrence et de la consommation, les inspecteurs de la répression des fraudes, les contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, les ingénieurs des mines, les ingénieurs de l'industrie et des mines ont compétence pour constater, en dehors des lieux d'utilisation des équipements de travail et moyens de protection concernés, au moyen de procès-verbaux transmis au parquet, les infractions aux dispositions de l'article L. 233-5 et des I et III de l'article L. 233-5-3 commises à l'occasion d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5.

## Chapitre 2 Inspection médicale du travail

### Article L612-1

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail prévus aux articles L. 241-1 et suivants.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail et coopèrent avec eux à l'application de la réglementation relative à l'hygiène du travail.

### Article L612-2

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 611-10 relatives aux procès-verbaux et de l'article L. 231-3 relatives aux mises en demeure.

En vue de la prévention des affections professionnelles les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en oeuvre et les produits utilisés.

## Titre 2 Obligations des employeurs

### Article L620-1

Toute personne qui se propose d'occuper du personnel quelque en soit l'importance, dans un établissement mentionné à l'article L. 200-1 doit, avant d'occuper ce personnel, en faire la déclaration.

Une déclaration préalable doit en outre être faite:

1. Si un établissement, ayant cessé d'occuper du personnel pendant six mois au moins, se propose d'en occuper à nouveau;
2. Si un établissement occupant du personnel change d'exploitant;
3. Si un établissement occupant du personnel est transféré dans un autre emplacement ou s'il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les industries ou commerce exercés;

### Article L620-2

Les chefs des établissements, autres que ceux employant des salariés définis à l'article 992 du code rural, affichent les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles au sens de l'article L. 212-7-1 ou lorsque les dispositions de l'article L. 212-8 sont mises en oeuvre dans l'entreprise, l'affichage prévu à l'alinéa précédent doit comprendre la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de la modulation mentionné au sixième alinéa de l'article L. 212-8.

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les chefs d'établissement doivent établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

### Article L620-3

## Code du travail

Dans les établissements définis à l'article L. 200-1 et dans les établissements agricoles où sont occupés des salariés, il est tenu un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauchage et de façon indélébile. Les indications complémentaires qui doivent être mentionnées sur ce registre soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, sont définies par voie réglementaire. Le registre du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale. Dans tous les lieux de travail dépendant des établissements mentionnés à l'alinéa premier du présent article, l'employeur est tenu d'effectuer la déclaration prévue à l'article L. 320.

### Article L620-4

Les chefs des établissements relevant des dispositions du titre III du livre II tiennent un registre sur lequel sont portés ou auquel sont annexées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques.

Les registres sont conservés pendant cinq ans.

Le registre est tenu constamment à la disposition des inspecteurs du travail. Il est présenté, sur leur demande, aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale lors de leurs visites. Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à défaut de comité, les délégués du personnel, peuvent consulter ce registre.

### Article L620-5

Les chefs des établissements relevant des dispositions du titre III du livre II sont tenus d'afficher, dans des locaux normalement accessibles aux salariés, l'adresse et le numéro d'appel:

- du médecin du travail ou du service médical du travail compétent pour l'établissement;
- des services de secours d'urgence;
- de l'inspection du travail compétente, et le nom de l'inspecteur compétent.

### Article L620-6

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification.

Les inspecteurs du travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent se faire présenter ces documents au cours de leurs visites.

Ces documents sont communiqués, dans des conditions fixées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 du présent code.

Sauf dispositions particulières fixées par voie réglementaire, doivent être conservés les documents concernant les vérifications et contrôles des cinq dernières années et, en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Dans le cas où il est prévu que les informations énumérées au premier alinéa ci-dessus doivent figurer dans des registres distincts, les employeurs sont de plein droit autorisés à réunir ces informations dans un registre unique lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

### Article L620-7

Des décrets pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des salariés adaptent, pour certaines branches professionnelles ou certains types d'entreprises, les prescriptions relatives à la tenue des registres et documents et aux obligations d'affichage qui résultent du présent code ou des lois et règlements relatifs au régime du travail.

# Code du travail

Dans les conditions et limites fixées par ces décrets, les entreprises peuvent déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues. Lorsque les délégués de personnel ou les comités d'hygiène et de sécurité tiennent de la loi un droit d'accès aux registres concernés, les employeurs doivent les consulter préalablement à la mise en place d'un support de substitution.

## Titre 3 Pénalités

### Chapitre 1 Services de contrôle

#### Article L631-1

Est passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F <sup>lxix</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque met obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail et de la main-d'oeuvre.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F <sup>lxx</sup>.

#### Article L631-2

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

#### Article L631-3

Les articles L. 611-10, L. 631-1 et L. 631-2 ne sont pas applicables aux établissements de l'Etat. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles sont communiquées par le ministre du travail aux administrations intéressées les constatations des inspecteurs du travail dans ces établissements.

#### Article L631-4

L'insertion d'une offre d'emploi ou d'une offre de travaux à domicile en infraction aux dispositions du 2° de l'article L. 311-4 ou l'insertion d'une offre de service concernant les emplois et carrières en infraction aux dispositions de l'article L. 311-4-1 est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 250 000 F <sup>lxxi</sup>.

L'annonceur qui a demandé la diffusion de l'offre est responsable de l'infraction commise. Le directeur de la publication ou le fournisseur du service ayant communiqué l'offre au public est responsable lorsqu'il a agi sans demande expresse d'insertion de l'offre émanant de l'annonceur.

---

<sup>lxix</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxx</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxi</sup> Amende applicable depuis le 4 février 1995.

# Code du travail

## ***Livre 7 Dispositions particulières à certaines professions***

### Titre 1 Energie, Industries extractives

#### **Chapitre 1 Mines et carrières**

##### *Section 1 Conditions de travail*

###### **Article L711-1**

Dans les mines souterraines, la durée de présence de chaque ouvrier dans la mine ne peut excéder trente-huit heures quarante minutes par semaine.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-4, la durée de présence dans les mines souterraines est considérée comme durée de travail effectif.

###### **Article L711-2**

Un décret rendu en conseil des ministres, dans les conditions prévues à l'article L. 212-2, détermine les modalités d'application de l'article L. 711-1, notamment le mode de calcul de la durée de présence.

###### **Article L711-3**

L'emploi de personnel du sexe féminin est interdit dans les travaux souterrains des mines et carrières.

###### **Article L711-4**

Les conditions spéciales du travail des jeunes du sexe masculin, âgés de moins de dix-huit ans, dans les travaux souterrains ci-dessus mentionnés sont déterminées par décrets en Conseil d'Etat après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail ou de ces deux organismes s'il y a lieu; le conseil général des mines est appelé en outre à donner son avis.

##### *Section 2 Hygiène et sécurité*

###### **Services médicaux**

###### **Article L711-5**

Les exploitants des mines et carrières doivent organiser des services médicaux du travail dans les conditions prévues par les articles L. 241-1 à L. 241-11 du présent code, sous réserve des dispositions de l'article L. 711-12.

Toutefois, dans les exploitations minières et assimilées dont les travailleurs sont obligatoirement soumis au régime de la sécurité sociale dans les mines, les services médicaux du travail sont régis par les dispositions des articles L. 711-6 à L. 711-10.

###### **Article L711-6**

Les médecins chargés de services médicaux du travail dans les exploitations minières et assimilées mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 711-5 sont dits "médecins du travail dans les mines"; leur rôle essentiel est de prévenir les altérations de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

###### **Article L711-7**

Lorsque l'importance des effectifs du personnel le justifie, le médecin du travail dans les mines doit être un médecin spécialisé employé à temps complet.

###### **Article L711-8**



## Code du travail

Suivant l'importance des effectifs du personnel, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule exploitation ou communs à plusieurs d'entre elles ou, le cas échéant, à certaines de ces exploitations et à des entreprises régies par les dispositions des articles L. 241-1 à L. 241-11.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail dans les mines sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs, ces frais sont répartis proportionnellement au temps que le médecin doit consacrer aux salariés des divers établissements.

Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail dans les mines.

### Article L711-9

Dans les conditions et à partir de la date qui seront fixées par décret, le certificat d'études spéciales de la médecine du travail sera obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail dans les mines.

Seront déterminées dans les mêmes formes les conditions dans lesquelles les fonctions de médecins du travail dans les mines pourront être déclarées incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

Seront de même précisées les conditions dans lesquelles les médecins du travail peuvent exercer éventuellement une activité dans les centres médicaux ou établissements hospitaliers des exploitations minières et assimilées.

### Article L711-10

Les infractions aux dispositions du présent chapitre et des décrets pris pour son application sont constatées par les ingénieurs des mines.

Les procès-verbaux ne pourront être établis qu'après mise en demeure écrite adressée au chef d'exploitation intéressé, le délai imparti ne pouvant être inférieur à un mois.

### Article L711-11

Si les travaux de recherche et d'exploitation d'une mine sont de nature à compromettre la sûreté ou l'hygiène des ouvriers mineurs, il y est pourvu par le préfet conformément aux lois et décrets relatifs à l'industrie minière.

## Chapitre 2 Délégués mineurs

### *Section 1*

#### Paragraphe 1: Fonctions des délégués mineurs du fond

### Article L712-1

Des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs sont institués pour visiter les travaux souterrains des mines ou carrières dans le but d'en examiner, d'une part, les conditions de sécurité et d'hygiène pour le personnel qui y est occupé et, d'autre part, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit.

Ces délégués sont en outre chargés de signaler, dans les formes définies par voie réglementaire, les infractions aux dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, la durée du travail et le repos hebdomadaire relevées par eux au cours de leurs visites.

Les fonctions de délégués ouvriers titulaire et suppléant de l'ensemble des ouvriers du fond, telles qu'elles sont définies au titre II du Livre IV du présent code, sont assurées respectivement par les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs titulaire et suppléant.

## Code du travail

### Article L712-2

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent préciser que les fonctions de délégué ouvrier, titulaire et suppléant, telles qu'elles sont définies au titre II du livre IV du présent code, peuvent être assurées, en ce qui concerne les ouvriers du jour d'un siège d'extraction, respectivement par les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs titulaires et suppléants d'une circonscription s'étendant sur des travaux de ce siège d'extraction et ne comprenant pas plus de deux cent cinquante ouvriers.

### Article L712-3

Le délégué doit visiter deux fois par mois tous les puits, galeries et chantiers de la circonscription. Il visite également les appareils servant à la circulation et au transport des ouvriers, les lavabos ou bains-douches mis à la disposition du personnel ouvrier du fond, les dépôts d'appareils de sauvetage des sièges d'extraction, ainsi que, dans les mines de combustibles, la lampisterie.

En dehors des visites réglementaires, le délégué peut procéder à des visites supplémentaires, dans les parties de sa circonscription où il a des raisons de craindre que la sécurité ou l'hygiène du personnel ne soit compromise.

### Article L712-4

Il doit, en outre, procéder sans délai à la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort ou des blessures graves à un ou plusieurs ouvriers ou pouvant compromettre la sécurité des ouvriers. Avis de l'accident doit être donné sur le champ au délégué par l'exploitant.

### Article L712-5

Si le délégué estime que l'exploitation présente, dans le chantier ou le quartier qu'il vient de visiter, une cause de danger imminent au point de vue de la sécurité ou de l'hygiène, soit par suite de l'inapplication des lois ou règlements en vigueur, soit, pour toute autre cause, il doit en aviser immédiatement l'exploitant ou son représentant sur place. Cet avis, s'il a été verbal, devra être, sans aucun retard, confirmé par écrit à l'exploitant ou à son représentant sur place. Ceux-ci devront, aussitôt avertis, constater ou faire constater par un préposé, en présence du délégué, l'état de choses signalé par ce dernier et prendre sous leur responsabilité les mesures appropriées. Le délégué mineur doit également informer sans délai les ingénieurs des mines afin de leur permettre d'intervenir, s'il y a lieu, et en porter aussitôt mention sur le registre prévu à cet effet.

Le délégué peut, tant pour l'avis prévu au paragraphe 1er du présent article que pour l'information adressée aux ingénieurs des mines, utiliser les moyens de communication téléphonique dont dispose l'exploitant au jour comme au fond.

### Article L712-6

Le délégué peut, à toute heure du jour ou de la nuit, procéder à ses visites réglementaires ou supplémentaires.

Sur la demande du délégué arrivant à une recette l'exploitant ou son représentant devra mettre sans retard à sa disposition, après l'achèvement de la manoeuvre en cours, les moyens de descente ou de remontée.

Exceptionnellement, l'exploitant ou son représentant ne sera pas tenu à cette obligation lorsqu'il estimera que des raisons de sécurité s'opposent au transport immédiat du délégué. Il devra dans ce cas inscrire sur le registre destiné à recevoir les observations du délégué les motifs du retard apporté à la descente du délégué.

Le délégué ne devra pas abuser du droit précisé ci-dessus pour entraver le fonctionnement normal des services de l'exploitation.

Entre le moment où le délégué aura annoncé son intention de descendre et celui où la personne chargée par l'exploitant de l'accompagner sera mise à sa disposition à la recette, il ne devra pas s'écouler un délai supérieur à quarante minutes pendant le poste de nuit et vingt minutes pendant les autres postes.

## Code du travail

Si le délégué se présente aux heures réglementaires pour la descente du personnel, l'exploitant doit avoir pris toutes mesures pour que la mise à sa disposition de la personne chargée de l'accompagner ne le retarde pas dans sa visite et ce, sans que le délégué ait eu besoin de prévenir.

L'exploitant est tenu de mettre à la disposition du délégué qui en fait la demande les appareils de mesure dont la liste sera donnée par un arrêté du ministre chargé des mines.

Les exploitations de mines et carrières sont tenues de mettre à la disposition du délégué le registre des travaux d'avancement journalier de chaque circonscription minière ainsi que les plans et registres intéressant la sécurité et l'hygiène, dans les conditions précisées par arrêtés pris par le ministre chargé des mines.

### Paragraphe 2: Circonscriptions

#### Article L712-7

Tout ensemble de puits, galeries et chantiers dépendant d'un même exploitant et dont la visite n'exige pas plus de six jours ne constitue qu'une seule circonscription.

Toutefois, le préfet peut, par arrêté pris sur avis de l'ingénieur en chef des mines, déroger à l'alinéa précédent lorsque l'application de celui-ci entraînerait la création de circonscriptions ayant plus de mille cinq cent ouvriers.

#### Article L712-8

Un arrêté du préfet rendu sur le rapport des ingénieurs des mines, l'exploitant entendu et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article L. 712-10 ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir ayant été appelés par voie d'affiches placées aux lieux habituels pour les avis donnés aux ouvriers, à présenter leurs observations, peut dispenser de délégué toutes concessions de mines ou tout ensemble de concessions de mines contigües ou tout ensemble de travaux souterrains de carrières qui, dépendant d'un même exploitant emploierait moins de vingt-cinq ouvriers travaillant au fond. L'arrêté prévu à l'alinéa précédent ne pourra être pris que quinze jours au moins après que les intéressés auront été appelés à présenter leurs observations.

### Paragraphe 3: Elections

#### Article L712-9

Lorsqu'il est possible de réunir en un collège unique les électeurs d'au moins trois circonscriptions de délégués mineurs voisines et portant sur des exploitations de même substance les délégués mineurs du fond et les délégués suppléants sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle dans les conditions prévues aux articles ci-après.

Un arrêté du préfet, pris dans les formes définies par voie réglementaire, désigne, s'il y a lieu, les circonscriptions qui sont groupées en vue des élections, ainsi qu'une mairie proche du centre géographique de ce groupe de circonscriptions où sera opérée la centralisation des résultats électoraux.

Dans le cas où il n'est pas possible de réunir en un collège unique les électeurs d'au moins trois circonscriptions des délégués mineurs voisines, les délégués mineurs et les délégués suppléants sont élus au scrutin de liste majoritaire à deux tours dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Par dérogation aux alinéas précédents les électeurs du fond des groupes d'exploitation des houillères de bassin créées par l'article 2 de la loi n° 46-1072 du 17 mai 1946 formeront un collège unique pour l'ensemble des puits les composant. Toutefois, pour les groupes d'exploitation comprenant moins de trois et plus de quinze circonscriptions les collèges électoraux seront fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

#### Article L712-10

## Code du travail

Les ouvriers du fond sont électeurs dans leur circonscription à condition d'être âgés de dix-huit ans accomplis, d'être inscrits sur la feuille de la dernière paie effectuée dans cette circonscription avant la date de l'arrêté de convocation des électeurs, et de n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Les délégués mineurs sont électeurs dans leur circonscription.

### Article L712-11

Sont éligibles dans une circonscription à la condition d'être citoyens français, de savoir lire et écrire le français (l'idiome local étant assimilé au français dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle), de ne pas présenter une incapacité permanente de travail d'un taux supérieur à 60 p. 100 et, en outre, de n'avoir jamais encouru de condamnation pour infraction aux dispositions du présent chapitre ou pour une des infractions visées à l'article 141 du code minier, aux articles 414 et 415 du code pénal ou aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral:

1. Les ouvriers du fond âgés de vingt-cinq ans accomplis et travaillant depuis cinq ans au moins dans les mines ou carrières, dont trois ans au moins comme ouvrier mineur qualifié, ou dans un emploi dont la pratique exige une bonne connaissance des dangers de la mine, sous réserve qu'ils aient travaillé pendant trois ans au moins dans cette circonscription ou dans une des circonscriptions de même nature dépendant du même exploitant;

2. les anciens ouvriers du fond à la condition qu'ils soient âgés de vingt-cinq ans accomplis, et qu'ils aient travaillé pendant cinq ans au moins dans les mines ou carrières, dont trois ans au moins comme ouvrier mineur qualifié, ou dans un emploi dont la pratique exige une bonne connaissance des dangers de la mine, sous réserve qu'ils aient travaillé pendant trois ans au moins dans cette circonscription ou dans une des circonscriptions de même nature dépendant du même exploitant et qu'ils n'aient pas cessé d'y être employés depuis plus de dix ans soit comme ouvriers, soit comme délégués ou délégués suppléants.

Les anciens ouvriers ne sont éligibles que s'ils ne sont pas déjà délégués pour une autre circonscription quelle qu'elle soit.

Dans les circonscriptions comprenant des chantiers définis par voie réglementaire, les intéressés doivent être indemnes de toute affection silicotique qui interdirait leur occupation comme ouvrier dans une proportion importante des chantiers de la circonscription.

### Article L712-12

Pendant les cinq premières années qui suivent l'ouverture d'une nouvelle exploitation peuvent être élus les électeurs remplissant les conditions de l'article L. 712-11, 1e, à l'exclusion de celle exigeant un temps de travail minimum dans la circonscription.

Ne peuvent être délégués les débitants de boissons, ceux dont le conjoint est débitant de boissons ou qui exercent cette profession par personne interposée, ou qui exercent une activité quelconque concourant au fonctionnement d'un débit de boissons.

### Article L712-13

Tout délégué ou délégué suppléant qui, pour une cause survenue postérieurement à son élection, se trouve dans un des cas d'inéligibilité prévus à l'article L. 712-11, est immédiatement déclaré démissionnaire par le préfet, sur rapport de l'ingénieur en chef des mines.

Toutefois, le préfet peut, sur demande de l'intéressé, maintenir en fonctions jusqu'à la fin de son mandat un délégué mineur atteint postérieurement à son élection d'une invalidité permanente supérieure à 60 p. 100 ou d'une affection silicotique. Le préfet statue sur rapport de l'ingénieur en chef des mines et après avis d'une commission médicale qui se prononce notamment sur la compatibilité de l'affection ou de l'invalidité avec le maintien en fonctions du délégué.

Un recours contre la décision du préfet peut être formé par l'intéressé devant le ministre chargé du travail qui statue sur avis d'une commission médicale nationale.

## Code du travail

Un décret détermine les conditions d'application des deux précédents alinéas, notamment:

- les formes et délais de la demande et du recours éventuel de l'intéressé;
- les délais dans lesquels le préfet et le ministre doivent statuer;
- ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement, d'une part, de la commission médicale siégeant auprès du préfet et dont le médecin du travail est membre de droit, d'autre part, de la commission médicale nationale siégeant auprès du ministre.

### Article L712-14

Si l'exploitant ne fait pas afficher la liste électorale et ne la remet pas au maire, ainsi que les cartes électorales dans les délais qui sont prévus par voie réglementaire, le préfet fait dresser et afficher cette liste et assure la distribution des cartes électorales, le tout aux frais de l'exploitant sans préjudice des peines qui peuvent être prononcées contre ce dernier.

### Article L712-15

Le bureau de vote est présidé par le maire ou son représentant, assisté d'un assesseur pris dans chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats. Le temps passé par les assesseurs ouvriers leur est compté comme temps de travail.

### Article L712-16

Les bulletins de vote doivent comporter autant de noms de candidats aux fonctions de délégué titulaire et aux fonctions de délégué suppléant qu'il y a de sièges à pourvoir. En face du nom de chaque candidat est indiquée la circonscription dont l'intéressé brigue le siège. Le panachage est interdit. Est réputé nul tout bulletin portant le nom d'un candidat dont l'éligibilité n'a pas été reconnue.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, sous enveloppe d'un type uniforme déposé à la préfecture.

Avant de déposer son vote, l'électeur doit passer par un isoloir où il puisse mettre son bulletin sous enveloppe.

L'exploitant ne peut pas se présenter ni se faire représenter dans le local de vote pendant les opérations électorales.

### Article L712-17

Si les élections sont faites suivant le régime de la représentation proportionnelle et si, au premier tour de scrutin, le nombre des votants, bulletins blancs ou nuls non compris, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans les mêmes conditions de forme et de durée, à la date fixée par le préfet, à un second tour de scrutin, au cours duquel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de circonscriptions de délégués mineurs à attribuer à chaque liste est déterminé comme suit: Il est attribué, à chaque liste de candidats, autant de circonscriptions que le nombre total 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 dans le groupe de circonscriptions défini à l'article L. 712-9 divisé par le nombre de circonscriptions à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucune circonscription ou s'il reste des circonscriptions à pourvoir, les circonscriptions restantes sont attribuées sur la base du plus grand reste.

### Article L712-18

En cas de décès, démission, révocation, déchéance d'un délégué titulaire ou suppléant, le siège revient au candidat de la même liste remplissant les conditions fixées à l'article L. 712-17 ci-dessus.

### Article L712-19

Peut être annulée toute élection dans laquelle les candidats élus auraient influencé le vote en promettant de s'immiscer dans les questions ou revendications étrangères à l'objet des fonctions de délégué, telles qu'elles sont définies à l'article L. 712-1.

## Code du travail

Peut également être annulée toute élection précédée de manoeuvres qui auront permis d'éluder en fait les prescriptions de l'article L. 712-11.

### Article L712-20

Le dépouillement du scrutin est fait par les membres du bureau de vote qui peuvent se faire assister par des scrutateurs; ceux-ci sont pris dans chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats.

Après le dépouillement du scrutin le président dresse le procès-verbal des opérations, qu'il transmet à la mairie désignée par arrêté préfectoral où le maire, assisté par un représentant de chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats, centralise les résultats, proclame les élus, et adresse au préfet le procès-verbal détaillé des opérations électorales.

### Article L712-21

En cas d'annulation, il est procédé à l'élection dans le délai d'un mois.

### Article L712-22

Les délégués et délégués suppléants sont élus pour trois ans; toutefois, ils doivent continuer leurs fonctions tant qu'ils n'ont pas été remplacés.

A l'expiration des trois ans, il est procédé à de nouvelles élections dans le délai d'un mois; la date des nouvelles élections pourra être avancée par un arrêté pris par le ministre chargé des mines, sans toutefois que le nouveau délégué puisse entrer en fonction avant l'expiration du précédent mandat.

### Article L712-23

Il est pourvu dans le mois qui suit la vacance, au remplacement du délégué ou du délégué suppléant, décédé ou démissionnaire ou révoqué. Le nouvel élu est nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

## Paragraphe 4: Dispositions spéciales

### Article L712-24

Tout délégué ou délégué suppléant peut, pour négligence grave ou abus dans l'exercice de ses fonctions être suspendu pendant trois mois au plus par arrêté du préfet pris après enquête sur avis motivé de l'ingénieur des mines, le délégué entendu.

L'arrêté de suspension est, dans la quinzaine, soumis par le préfet au ministre chargé du travail, lequel peut lever ou réduire la suspension et s'il y a lieu prononcer la révocation du délégué.

### Article L712-25

Les délégués ou délégués suppléants révoqués ne peuvent être réélus avant un délai de trois ans.

### Article L712-26

Le délégué titulaire ou suppléant travaillant dans sa circonscription ou dans une circonscription voisine dépendant du même exploitant ne pourra être licencié pour cause de ralentissement de l'activité de l'exploitation qu'après tous les ouvriers de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

### Article L712-27

Après leurs élections, les délégués titulaires et suppléants seront tenus d'assister aux séances d'information professionnelle organisées par le service des mines, dans les conditions fixées par arrêtés du ministre chargé des mines.

### Article L712-28

Les visites prévues par le présent chapitre sont payées aux délégués titulaires et suppléants sur les bases définies à l'article L. 712-29 ci-après.



## Code du travail

Les séances d'information professionnelle prévues par l'article L. 712-27 ouvrent droit à indemnisation dans les mêmes conditions que les visites. Un arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines fixe le mode de répartition entre les exploitants des dépenses diverses entraînées par l'organisation desdites séances.

Les frais de déplacement engagés par les délégués titulaires et suppléants dans l'exercice de leur fonction sont remboursés dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

Les délégués ont droit aux congés payés, aux avantages liés à l'ancienneté et aux autres avantages sociaux dans les mêmes conditions que les ouvriers des exploitations dans lesquelles ils exercent leurs fonctions; ils ont éventuellement droit aux mêmes avantages en nature ou aux indemnités qui en tiennent lieu, selon les modalités précisées par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

### Article L712-29

Au mois de décembre de chaque année, le préfet, sur l'avis des ingénieurs des mines, l'exploitant et le délégué entendus, fixe sous l'autorité du ministre chargé du travail pour l'année suivante et pour chaque circonscription, le nombre maximum de journées que le délégué doit employer à des visites réglementaires et le prix de la journée. Il fixe également le minimum de l'indemnité mensuelle pour les circonscriptions comprenant au plus deux cent cinquante ouvriers.

L'arrêté pris par le préfet en application des dispositions de l'alinéa précédent pourra être modifié en cours d'année suivant la même procédure.

Dans les circonscriptions comprenant plus de deux cent cinquante ouvriers, l'indemnité à accorder aux délégués pour les visites réglementaires est calculée sur un nombre de journées double de celui des journées effectivement employées aux visites sans que ce nombre double puisse jamais être inférieur à vingt.

Les visites supplémentaires faites par un délégué soit pour accompagner les ingénieurs des mines, soit à la suite d'accidents, soit pour la surveillance de l'application de la durée du travail, soit pour la surveillance des conditions de sécurité et d'hygiène, lui sont payées en outre et au même prix.

Cependant, l'indemnité à accorder au délégué pour l'ensemble de ses visites réglementaires et supplémentaires ne peut dépasser le prix de vingt journées pour les circonscriptions comprenant au plus deux cent cinquante ouvriers. Dans ce maximum ne sont pas comprises les journées payées pour les visites effectuées à la suite d'accident.

Compte tenu des visites effectuées à la suite d'accident, l'indemnité mensuelle ne peut être supérieure au prix de trente journées de travail.

### Article L712-30

Les sommes dues à chaque délégué titulaire ou suppléant en application de l'article L. 712-28 lui sont versées par l'exploitant intéressé selon les modalités fixées par voie réglementaire.

Si le délégué est appelé à exercer ses fonctions sur des lieux de travail dépendant d'exploitants différents, le paiement des indemnités de visites ainsi que celui des autres frais sont assurés par un mandataire commun des exploitants intéressés, désigné ou agréé par l'ingénieur des mines; celui-ci fixe, pour les remboursements à ce mandataire, la répartition des charges entre les exploitants.

Lorsqu'il est porté à la connaissance de l'autorité administrative qu'un exploitant n'a pas versé les sommes qu'il devait à un délégué ou n'a pas dûment remboursé le mandataire, comme prévu au deuxième alinéa du présent article, celle-ci prend immédiatement les mesures nécessaires pour que ces paiements soient effectués d'office par les soins de l'administration aux frais de l'exploitant débiteur, sans préjudice de l'application éventuelle à l'encontre de ce dernier des sanctions prévues pour les infractions aux dispositions du présent chapitre.

## Code du travail

Les sommes dues aux délégués en vertu de l'article L. 712-28 sont assimilées à des salaires en ce qui concerne l'application des articles L. 143-1, L. 143-6, L. 143-7, L. 143-8, L. 143-10, L. 143-11, L. 143-14, L. 144-1, L. 145-1, L. 145-2, L. 145-3, L. 145-4, R. 145-1, R. 145-2, R. 145-3, R. 145-4, R. 145-5, R. 145-6, R. 145-7, R. 145-9, R. 145-10, R. 145-11, R. 145-12, R. 145-13, R. 145-14, R. 145-15, R. 145-16, R. 145-17, R. 145-18, R. 145-19, R. 145-20 et R. 145-21 du présent code.

Toutefois, les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer aux délégués mineurs, au titre des fonctions qu'ils exercent, la qualité de salariés des exploitants intéressés.

### Article L712-31

Les exploitations de mines et carrières à ciel ouvert peuvent, en raison des dangers qu'elles présentent, être assimilées aux exploitations souterraines pour l'application des dispositions du présent chapitre, par arrêté du préfet, rendu sur le rapport des ingénieurs des mines; l'exploitant entendu et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article L. 712-10 ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir ayant été appelés, par voie d'affiche à présenter leurs observations. Dans ce cas les ouvriers attachés à l'extraction doivent être assimilés aux ouvriers du fond pour l'électorat et l'éligibilité.

### Article L712-32

Un décret en Conseil d'Etat déterminera, le cas échéant, les modalités d'application des articles L. 712-9 à L. 712-13, L. 712-17 et L. 712-20.

## *Section 2 Délégués permanents de la surface*

### Article L712-33

Les fonctions des délégués permanents de la surface institués en application de la loi n 46-188 du 14 février 1946 relative au personnel des exploitations minières sont confiées pour les installations et services du jour dépendant du même siège d'extraction et occupant moins de cent cinquante ouvriers, aux délégués mineurs dont la circonscription comprend ledit siège d'extraction. Les ouvriers et ouvrières de ces installations et services voteront dans le même collège que les électeurs du fond de la circonscription à laquelle ces installations et services sont rattachés.

Les prescriptions de la section 1 du présent chapitre s'appliquent, en ce qui concerne les conditions d'élection, de fonctionnement et de rémunération, aux délégués de la surface pour les autres établissements et services du jour. Toutefois, l'âge maximum requis pour être électeur est fixé à seize ans accomplis. Un décret en Conseil d'Etat fixera les mesures d'application de cet alinéa.

## *Section 3 Dispositions communes*

### Article L712-34

Lorsque les ouvriers d'une mine ou carrière bénéficient d'avantages s'ajoutant à ceux qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, les délégués à la sécurité exerçant leurs fonctions dans l'exploitation en bénéficient également, les obligations de l'employeur étant, en ce qui les concerne, assumées par le ou les exploitants intéressés.

## Titre 2 Industries de transformation

### Chapitre 1 Travailleurs à domicile

#### *Section 1 Dispositions générales*

##### Article L721-1

Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes:

## Code du travail

1. Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, de quelque nature que soient les établissements, qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire;
2. Travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher:

- s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 120-3;
- s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage;
- si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance leur appartiennent;
- s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires;
- ni quel est le nombre d'heures effectuées.

Les dispositions du premier chapitre sont applicables aux salariés des offices publics ou ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

### Article L721-2

Conservent la qualité de travailleur à domicile ceux qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en oeuvre, lorsque ces matières premières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les travailleurs sont tenus de s'adresser.

### Article L721-3

Sauf dans le cas prévu au paragraphe 2e de l'article L. 721-1, la réunion des travailleurs à domicile dans un même local, pour exécuter des tâches complémentaires les unes des autres, confère à ces travailleurs la qualité d'ouvriers en atelier.

### Article L721-4

Est soumis aux dispositions du présent chapitre tout chef d'établissement industriel, artisanal ou non, commercial ou agricole, de quelque nature que soit l'établissement intéressé, qu'il soit public ou privé, laïc ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, qui occupe régulièrement ou non, habituellement ou non, un ou plusieurs travailleurs à domicile.

Ce chef d'établissement, dit donneur d'ouvrage, est responsable de l'application de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire.

### Article L721-5

Le travailleur à domicile qui utilise le concours d'un auxiliaire est responsable de l'application à celui-ci de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, sous réserve de l'application de l'article L. 125-2.

### Article L721-6

Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.

Ils bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause.

### Article L721-7

Tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile.

## Code du travail

Lors de la remise à un travailleur de travaux à exécuter à domicile il est établi, en deux exemplaires au moins, un bulletin ou carnet sur lequel doivent figurer les indications suivantes:

- 1° Le nom et l'adresse de l'établissement ou les nom, prénoms et adresse du donneur d'ouvrage;
- 2° La référence de l'organisme ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées;
- 3° Le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers;
- 4° La nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables;
- 5° La nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires;
- 6° Le cas échéant, la date à laquelle le travail doit être livré.

Lors de la livraison du travail achevé une mention est portée au bulletin ou carnet indiquant:

- 1° La date de la livraison;
  - 2° Le montant:
    - a) Des prix de façon acquis par le travailleur;
    - b) Des frais d'ateliers qui s'y ajoutent;
    - c) De l'allocation de congés payés;
    - d) Des retenues que la loi fait obligation aux employeurs d'opérer;
    - e) Le cas échéant, des divers frais accessoires laissés à la charge de l'intéressé par le donneur d'ouvrage, dans les limites prévues à l'article L. 144-1 du présent code.
  - 3° La somme nette payée ou à payer au travailleur compte tenu des éléments énumérés aux alinéas 2° a, b et c ci-dessus, et après déduction des frais et retenues visées aux alinéas 2° d et e ci-dessus.
- Les inscriptions relatives à chaque travail sont portées sous un numéro d'ordre qui doit figurer sur tous les exemplaires du bulletin ou carnet.
- Un exemplaire de ce bulletin ou carnet est remis au travailleur et reste sa propriété; un exemplaire doit, en outre, être conservé pendant au moins cinq années par le donneur d'ouvrage et, le cas échéant, par l'intermédiaire et présenté par eux à toute réquisition de l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article L721-8

En tant que de besoin des décrets en Conseil d'Etat fixeront les modalités d'application des sections I à V du présent chapitre.

## *Section 3 Salaires*

### Article L721-9

Le tarif minimum applicable aux travaux exécutés à domicile est le produit du salaire fixé conformément aux dispositions des articles L. 721-12 et L. 721-14 par les temps d'exécution fixés conformément aux dispositions des articles L. 721-10, L. 721-11 et L. 721-13; à ce tarif s'ajoutent d'une part, les frais d'atelier et frais accessoires prévus à l'article L. 721-15, d'autre part, le cas échéant, les majorations prévues à l'article L. 721-16.

Il est interdit aux donneurs d'ouvrage d'appliquer aux travaux qu'ils donnent à exécuter à domicile des tarifs inférieurs aux tarifs minimaux ci-dessus définis.

### Article L721-10

Dans les branches professionnelles occupant des travailleurs à domicile, le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles et les diverses catégories de travailleurs est établi par les conventions ou accords collectifs.

### Article L721-11

A défaut de convention ou accord collectif de travail étendu, le préfet dresse le tableau de ces temps, après avis d'une commission composée de six membres (trois employeurs et trois travailleurs) désignés

## Code du travail

selon la nature de l'industrie, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées les plus représentatives et avis du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des finances détermine les conditions dans lesquelles les membres employeurs sont indemnisés de leurs frais de déplacement et les membres travailleurs de leurs frais de déplacement et de leurs pertes de salaires. Les dépenses en résultant sont portées, moitié au budget du ministère chargé du travail et moitié au budget du département intéressé.

Les salaires fixés par les conventions ou accords collectifs de travail ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension sont applicables aux travailleurs à domicile compris dans le champ d'application de ces conventions, sauf indication contraire de la convention ou accord collectif de travail ou de l'arrêté d'extension.

### Article L721-12

A défaut de convention ou accord collectif de travail étendu, ou lorsque les salaires pratiqués en atelier sont sensiblement supérieurs aux taux horaires prévus par la convention ou accord collectif de travail applicable, le préfet, après avis conforme de la commission prévue à l'article L. 721-11, constate le salaire habituellement payé dans la région aux ouvriers de la même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession.

Dans les régions ou, pour les professions en cause, le travail à domicile est seul pratiqué, le préfet sur avis de la même commission, fixe le taux horaire du salaire, d'après le salaire des ouvriers d'habileté moyenne exécutant en atelier des travaux analogues dans la région ou dans des régions similaires.

Le taux horaire de salaire ainsi fixé peut être révisé soit d'office, soit sur la demande des employeurs ou des travailleurs intéressés, lorsque des variations de salaires se sont produites d'une manière générale dans l'industrie en cause.

### Article L721-13

Le ministre chargé du travail peut soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle ou de toute personne intéressée, fixer, par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les temps d'exécution de certains travaux à domicile, après avis, s'il s'agit de plusieurs départements des commissions départementales compétentes ou, s'il s'agit de l'ensemble du territoire, d'une commission nationale des temps d'exécution dont la composition est fixée dans chaque cas par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article L721-14

Le ministre chargé du travail peut, soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle, fixer par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire, les taux horaires de salaires applicables à certaines professions, après avis, s'il s'agit de plusieurs départements, des commissions départementales compétentes mentionnées à l'article L. 721-11 et, s'il s'agit de l'ensemble du territoire, d'une commission nationale de salaires dont la composition est fixée dans chaque cas par arrêté du ministre chargé du travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés les plus représentatives.

Dans le cas où le salaire horaire fixé par un arrêté ministériel ou préfectoral pour servir de base au calcul des tarifs d'exécution est inférieur au montant cumulé du salaire minimum national interprofessionnel de croissance établi en exécution des articles L. 141-4 et L. 141-5 et des indemnités, primes ou majorations susceptibles de s'y ajouter, les tarifs d'exécution doivent être complétés dès la date d'entrée en vigueur du texte modifiant ledit salaire minimum et sans attendre la publication d'un arrêté préfectoral ou ministériel.

### Article L721-15

## Code du travail

Les frais d'ateliers afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires sont déterminés suivant la procédure définie à l'article L. 721-12.

### Article L721-16

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré, sauf disposition plus favorable d'une convention ou accord collectif de travail:

- de 25 p. 100 au minimum pour les deux premières heures ainsi accomplies;
- de 50 p. 100 au minimum, pour les heures suivantes.

Le droit des intéressés à ces majorations est apprécié sur la base des temps d'exécution définis conformément aux articles L. 721-12, et compte tenu, le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile peut recourir, conformément à l'article L. 721-1 (2).

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur bénéficie des majorations prévues par la convention ou accord collectif de travail, applicable pour le travail exécuté le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés.

### Article L721-17

La valeur des matières premières et des fournitures accessoires que le travailleur à domicile est tenu de se procurer en tout ou en partie ne peut constituer un élément du tarif et doit faire l'objet d'un remboursement séparé.

Lorsque le travailleur est tenu de prendre les fournitures accessoires chez l'employeur, celles-ci doivent lui être fournies gratuitement.

## *Section 4 Règlement des litiges*

### Article L721-18

Les réclamations des travailleurs touchant le tarif appliqué au travail exécuté par eux, les frais d'atelier et les frais accessoires, les congés payés se prescrivent par cinq ans à compter du paiement de leur salaire.

### Article L721-19

Les syndicats professionnels existant dans la région pour les branches d'activité où se pratique le travail à domicile, même s'ils sont composés, en totalité ou en partie, d'ouvriers occupés en atelier, peuvent exercer une action civile fondée sur l'inobservation des dispositions du présent chapitre.

Les syndicats professionnels peuvent exercer les actions qui, en vertu des dispositions relatives aux travailleurs à domicile, naissent en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux syndicats professionnels.

## *Section 5 Dispositions spéciales à l'agriculture*

### Article L721-20

Les dispositions des articles L. 721-7 ne sont pas opposables aux chefs d'établissements agricoles qui font occasionnellement effectuer à domicile un travail de courte durée.

### Article L721-21

Les attributions conférées par le présent chapitre au ministre chargé du travail et aux fonctionnaires relevant de son autorité sont exercées, en ce qui concerne l'agriculture, par le ministre chargé de



## **Code du travail**

l'agriculture, en liaison avec le ministre chargé du travail, et par les inspecteurs des lois sociales en agriculture.

### ***Section 6 Hygiène et sécurité***

#### **Article L721-22**

Des arrêtés du ministre chargé du travail peuvent déterminer les catégories de travaux qui, en raison des dangers qu'ils présentent pour la santé des ouvriers, ne peuvent être effectués par des travailleurs à domicile, que dans les conditions fixées par le présent article.

Les chefs d'établissement, directeurs gérants ou préposés qui font exécuter à domicile des travaux compris dans un arrêté pris en exécution de l'alinéa précédent sont responsables de l'application aux ouvriers à domicile et aux auxiliaires que ceux-ci peuvent employer des mesures de protection individuelles prévues par les dispositions des décrets en Conseil d'Etat mentionnés à l'article L. 231-2 du présent code.

Dans le cas où le travailleur à domicile et ses auxiliaires éventuels exécutant des travaux ci-dessus sont occupés dans des conditions ne répondant pas aux prescriptions d'hygiène du travail, l'inspecteur du travail peut mettre le donneur d'ouvrage en demeure de cesser de recourir aux services de ce travailleur pour l'exécution des travaux à domicile.

#### **Article L721-23**

Un décret en Conseil d'Etat pris sur rapport des ministres intéressés déterminera les conditions dans lesquelles la surveillance médicale prévue à l'article L. 771-8 pourra être rendue applicable aux travailleurs à domicile.

## **Chapitre 2 Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, de bobinage, de coupe du velours de coton, de teinture, blanchiment et apprêts des étoffes**

### ***Section 1 Tissage et bobinage***

#### **Article L722-1**

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui fait effectuer par un ouvrier un travail de tissage à domicile est tenu de porter au moment où le travail est donné, sur un livret spécial, fourni par l'employeur et laissé entre les mains de l'ouvrier les mentions définies par voie réglementaire.

#### **Article L722-2**

Si le tissage est effectué chez l'employeur, celui-ci a la faculté de substituer au livret une fiche attachée au métier de l'ouvrier contenant les mentions définies par voie réglementaire.

#### **Article L722-3**

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui livre des fils pour être bobinés est tenu de porter sur un livret spécial fourni par lui et laissé entre les mains de l'ouvrier les mentions définies par voie réglementaire.

#### **Article L722-4**

Les dispositions de la présente section pourront, par décrets, être étendues aux industries qui se rattachent au tissage et au bobinage.

### ***Section 2 Coupe de velours de coton, teinture, blanchiment et apprêts des étoffes***

#### **Article L722-5**

## Code du travail

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui livre à un ouvrier une pièce de velours de coton pour être coupée est tenu de porter au moment de la livraison, sur un livre spécial appartenant à l'ouvrier et laissé entre ses mains les mentions définies par voie réglementaire.

### Article L722-6

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire qui livre à un ouvrier une pièce d'étoffe pour être teinte, blanchie ou apprêtée est tenu de porter au moment de la livraison sur un livre spécial appartenant à l'ouvrier et laissé entre ses mains les mentions définies par voie réglementaire.

## Titre 3 Bâtiments et travaux publics

### Chapitre 1 Indemnisation des travailleurs du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries

#### Article L731-1

Le présent chapitre détermine les règles suivant lesquelles les entreprises appartenant aux activités professionnelles ci-après :

Travaux publics ;

Plomberie et couverture ;

Bâtiments et travaux accessoires de génie civil ;

Construction de charpente en bois,

sont tenus d'indemniser les travailleurs qu'elles occupent habituellement en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

Il est également applicable aux entreprises d'extraction de matériaux à ciel ouvert et de montage de charpente métallique travaillant à la construction du bâtiment ou à l'exécution des travaux publics.

Dans les régions où les conditions climatiques entraînent un arrêt saisonnier pour les diverses catégories d'entreprises mentionnées ci-dessus, l'inspecteur du travail, après avis des organisations syndicales, patronales et ouvrières intéressées et, s'il y a lieu, des représentants des administrations et services publics maîtres de l'oeuvre, détermine par région pour chaque catégorie d'entreprises les périodes où il n'y a pas lieu à l'indemnisation du fait de l'arrêt habituel de l'activité.

#### Article L731-2

Sont considérées comme intempéries pour l'application du présent chapitre les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

#### Article L731-3

Bénéficient de l'indemnisation pour intempéries les salariés et les apprentis appartenant aux professions énumérées à l'article L. 731-1, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération.

#### Article L731-4

Le salarié ou l'apprenti a droit à l'indemnisation s'il justifie avoir accompli un nombre minimum d'heures de travail durant une période déterminée et précédant l'arrêt du travail dans l'une des entreprises définies à l'article L. 731-1.

#### Article L731-5

L'indemnité journalière est due pour chaque heure perdue après expiration d'un délai de carence fixé par voie réglementaire.

De la même manière sont fixés :

1. La limite d'indemnisation des heures perdues en fonction du salaire afférent à ces heures ;
2. Le nombre maximum des indemnités journalières susceptibles d'être attribuées au cours d'une année civile.

## Code du travail

### Article L731-6

L'indemnité est payée au travailleur par l'entreprise qui l'emploie dans les mêmes conditions de lieu et de temps que le salaire.

Elle ne peut être allouée aux travailleurs momentanément inaptes; elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accidents du travail, de maladie, des assurances sociales et de congés payés.

Elle est exclusive de toute indemnité de chômage.

Elle cesse d'être due dans le cas où le travailleur exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt du travail.

### Article L731-7

Les indemnités accordées aux travailleurs du bâtiment et des travaux publics en cas d'intempéries en exécution du présent chapitre ne sont pas considérées comme constituant un salaire et ne donnent pas lieu en conséquence au versement de cotisations pour charges sociales à l'exception de celles concernant l'application de la législation sur les congés payés et de celles qui sont prévues à l'article 6 de la loi n° 82-1 du 4 janvier 1982.

Toutefois, les dispositions des chapitres III, IV et V du titre IV du livre 1er du présent code et de l'article 2101 du code civil sont applicables au paiement des indemnités prévues pour intempéries.

En vue de la détermination du droit des intéressés aux diverses prestations de la sécurité sociale, les périodes pour lesquelles ils ont bénéficié des indemnités pour intempéries sont assimilées, pour une même durée, à des périodes de chômage involontaire constatées.

### Article L731-8

L'arrêt du travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où les travaux sont exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'un service concédé ou subventionné, le représentant du maître de l'oeuvre sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt du travail.

### Article L731-9

Les charges résultant du paiement des indemnités journalières, y compris les charges sociales, sont réparties sur le plan national entre les entreprises prévues à l'article L. 731-1 en fonction des salaires payés par celles-ci à leurs travailleurs.

La péréquation des charges est opérée par la caisse nationale de surcompensation des congés payés du bâtiment et des travaux publics et par les caisses des congés payés dans les conditions fixées par voie réglementaire.

### Article L731-10

Le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions du présent chapitre est confié aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs assermentés des caisses de congés payés du bâtiment.

### Article L731-11

En cas de retard dans le paiement des cotisations et dans la production des déclarations de salaires servant d'assiette aux cotisations, les cotisations échues et non payées ou correspondant aux déclarations non produites en temps utile seront majorées de 1 p. 100 par jour de retard. Cette majoration ne pourra être appliquée qu'après mise en demeure par la caisse des congés payés à l'employeur d'effectuer le versement des cotisations ou les déclarations de salaires.

### Article L731-12

En cas d'arrêt pour cause d'intempéries, les travailleurs que leur employeur ne peut utiliser peuvent être mis par leur entreprise à la disposition de collectivités publiques pour l'exécution de travaux d'intérêt général. A cet effet, l'employeur est tenu de déposer, à la demande de la mairie de la commune du lieu du chantier, l'état numérique et par spécialité des ouvriers dont l'activité est interrompue.

## Code du travail

Dans ce cas, les intéressés perçoivent le salaire correspondant aux travaux effectués auxquels s'ajoute, le cas échéant, une indemnité égale à la différence entre le salaire servant de base au calcul de l'indemnité d'intempéries et le salaire perçu pour ces travaux occasionnels. Cette indemnité différentielle est remboursée aux collectivités publiques par les caisses de congés payés.

### Article L731-13

Un décret fixera les modalités d'application du présent chapitre. Il déterminera en particulier les conditions dans lesquelles les contestations nées de l'application du présent chapitre pourront être soumises à des organismes paritaires de conciliation dont l'intervention pourra être rendue obligatoire par ledit décret.

## Titre 4 Transports et télécommunications

### Chapitre 2 Marins

#### Article L742-1

Le contrat d'engagement ainsi que les conditions de travail des marins à bord des navires sont régis par des lois particulières.

L'inspection du travail des marins de commerce, de la pêche et de la plaisance est confiée aux officiers et fonctionnaires relevant du ministère chargé de la marine marchande dans les conditions définies par un décret en Conseil d'Etat qui fixe la répartition entre ces agents des compétences attribuées au contrôleur du travail, à l'inspecteur du travail, au directeur départemental du travail et de l'emploi et au directeur régional du travail et de l'emploi par le présent code.

Les officiers et inspecteurs des affaires maritimes, les agents assermentés des affaires maritimes, les officiers et agents de police judiciaire sont chargés de constater les infractions aux dispositions du présent code, du code du travail maritime et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime de travail des marins.

#### Article L742-2

Les dispositions du titre III du livre 1er relatives aux conventions ou accords collectifs de travail, du titre IV (chap. 1er) du même livre 1er, relatives au salaire minimum de croissance et du titre II du livre IV relatives aux conflits collectifs du travail sont applicables au personnel navigant de la marine marchande dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande. Les attributions conférées par lesdites dispositions au ministre du travail sont exercées, en ce qui concerne ce personnel, par le ministre chargé de la marine marchande, en accord avec le ministre chargé du travail.

#### Article L742-3

Les conditions d'application aux entreprises d'armement maritime des dispositions du livre IV du présent code sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat, pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande. Ce décret prévoit en particulier l'institution de délégués de bord.

#### Article L742-4

Les salaires des marins sont cessibles et saisissables dans les conditions prévues au chapitre V du titre IV du Livre 1er sauf les exceptions prévues par la législation spéciale en vigueur.

#### Article L742-5

Les dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail à bord des navires de commerce, de pêche maritime, de cultures marines et de plaisance sont édictées par la loi n° 83-581 du 5 juillet 1983 sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, l'habitabilité à bord des navires et la prévention de la pollution.

Les dispositions des articles L.230-2 à L. 230-5, L.231-2 (3° et 4°), L. 231-2-1, L. 231-2-2, L. 231-3-1, L. 231-3-2, L. 231-5, L. 231-8, L. 231-8-1, L. 231-8-2, L. 231-9, L. 231-10 et L. 231-11, celles du chapitre VI

## Code du travail

du titre III du livre II et celles des articles L. 263-1 à L. 263-2-2 et L. 263-3-1 à L. 263-7 sont applicables aux entreprises d'armement maritime, sous réserve des dispositions suivantes:

1° A l'article L. 263-1, les deuxième et troisième alinéas et, au premier alinéa, les mots: "Nonobstant les dispositions de l'article L. 231-4", et "la mise hors service" ne sont pas applicables aux marins.

Au premier alinéa du même article, les mots: "des chapitres Ier, II et III" sont remplacés par les mots: "du chapitre Ier" et, après le mot: "immobilisation", sont insérés les mots: "du navire";

2° A l'article L. 263-2, les mots: "des chapitres Ier, II et III du titre III du présent livre ainsi que les autres personnes qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des articles L. 231-6, L. 231-7, L. 232-2, L. 233-5, L. 235-5-1 (II), L. 233-5-3 et L. 233-7 dudit livre" sont remplacés par les mots: "de celles des dispositions du chapitre Ier du titre III du livre II, qui sont applicables aux entreprises d'armement maritime";

3° Aux articles L. 263-3-1, L. 263-4 et L. 263-5, respectivement, les mots: "la fermeture totale ou partielle de l'établissement", "la fermeture totale ou partielle, définitive ou temporaire de l'établissement" et "la fermeture totale et définitive" sont remplacés par les mots: "l'immobilisation du navire";

4° A l'article L. 263-3-1, le premier alinéa est complété par les mots: "à bord", le deuxième alinéa est complété par les mots: "ou des délégués de bord" et, au quatrième alinéa, les mots: "le montant annuel moyen des cotisations d'accidents du travail prélevé" sont remplacés par les mots: "la moitié du montant annuel moyen des cotisations dues à la Caisse générale de prévoyance des marins";

5° Au premier alinéa de l'article L. 263-5, les mots: "la décision de l'inspecteur prévue au premier alinéa de l'article L. 231-12" ne sont pas applicables aux marins.

### Article L742-6

Les dispositions de l'article L. 143-10 sont applicables aux marins pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail ou de la période de paiement si celle-ci est d'une durée plus longue.

### Article L742-7

L'article L. 143-8 est applicable aux marins et autres personnes engagées à bord d'un navire dans les conditions prévues à l'article 92 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime et à l'article 31-3 de la loi n° 67-5 du 3 janvier 1967 portant statut des navires et autres bâtiments de mer.

### Article L742-8

Les dispositions de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1 sont applicables aux marins.

### Article L742-9

Les conditions d'application aux entreprises d'armement maritime des dispositions de la section V-1 du chapitre II du titre II du livre du présent code sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

### Article L742-10

Le chapitre VII du titre II du livre Ier du présent code relatif aux groupements d'employeurs est applicable aux entreprises d'armement maritime.

### Article L742-11

Les dispositions du chapitre IV du titre VIII du livre VII du présent code relatives au conjoint salarié de chef d'entreprise sont applicables aux entreprises d'armement maritime.

## Chapitre 3 Personnel des entreprises de manutention des ports

### Article L743-1

Dans les ports où il existe, en application du livre IV du code des ports maritimes, un bureau central de la main-d'oeuvre, les dispositions du chapitre VII, du titre III, du livre IV sont mises en oeuvre par une commission paritaire spéciale qui est substituée, pour l'application desdites dispositions, au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article L. 437-1.

## Code du travail

La commission paritaire spéciale est rattachée à l'organisme constitué par les entreprises de chaque port en application de l'article 7 de la loi n 72-1169 du 23 décembre 1972 garantissant aux travailleurs salariés une rémunération mensuelle minimale.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition de cette commission, ainsi que les règles applicables à la constitution de celle-ci et à son fonctionnement.

### Article L743-2

Dans les ports auxquels s'applique le livre IV du code des ports maritimes, la caisse des congés payés du port est chargée de l'application de l'article L. 212-5-1 dans des conditions fixées par décret pris après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés intéressées.

Ce décret fixe également les modalités d'ouverture du droit au repos compensateur, prévu par l'article visé ci-dessus aux ouvriers dockers et aux personnels des établissements portuaires, dans les ports où, par suite des nécessités de l'exploitation, ont été institués des aménagements d'horaires incluant des systèmes de crédits repos.

## Titre 5 Voyageurs, représentants et placiers

### Article L751-1

Les conventions dont l'objet est la représentation, intervenues entre les voyageurs, représentants ou placiers, d'une part, et leurs employeurs, d'autre part, sont, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, des contrats de louage de services lorsque les voyageurs, représentants ou placiers:

- 1° Travaillent pour le compte d'un ou plusieurs employeurs;
- 2° Exercent en fait d'une façon exclusive et constante leur profession de représentant;
- 3° Ne font effectivement aucune opération commerciale pour leur compte personnel;
- 4° Sont liés à leurs employeurs par des engagements déterminant la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité ou les catégories de clients qu'ils sont chargés de visiter, le taux des rémunérations.

L'absence de clauses interdisant, soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles ne peut faire obstacle à l'application des dispositions ci-dessus.

### Article L751-2

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux employés qui, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, ont accepté de se livrer à d'autres activités, quelle qu'en soit la nature, pourvu qu'ils exercent pour le compte d'un ou plusieurs de leurs employeurs.

### Article L751-3

Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des maisons ou des produits déterminés.

Lorsque les contrats ne contiennent pas cette interdiction ils doivent à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des maisons ou produits que les voyageurs, représentants ou placiers, représentent déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

### Article L751-4

En absence de contrat écrit, les personnes exerçant la représentation sont présumées être des voyageurs, représentants ou placiers, soumis aux règles particulières du présent titre.

### Article L751-5

Les contrats sont, soit d'une durée fixe, soit d'une durée indéterminée; ils doivent dans ce derniers cas stipuler un délai-congé dont la durée est au moins égale à celle qui est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, par les usages. Elle ne peut jamais être inférieure à un mois



## Code du travail

durant la première année d'application, à deux mois durant la deuxième année, et à trois mois au-delà de la deuxième année.

Le délai-congé des représentants et voyageurs employés hors de France est augmenté de la durée normale du voyage de retour lorsque la résiliation de leur contrat entraîne leur retour en France.

### Article L751-6

Il peut être stipulé une période d'essai dont la durée ne saurait être supérieure à trois mois.

Lorsque la rupture du contrat de travail par la volonté d'une seule des parties sans faute grave de l'autre partie intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité.

### Article L751-7

Après l'expiration de la période d'essai, lorsque la rupture du contrat sans faute grave de l'employé est le fait de l'employeur, il est dû au voyageur représentant ou placier:

1 S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée:

- a) En cas d'observation du délai-congé: à titre de salaire, le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait recueillis pendant le délai-congé;
- b) En cas d'observation du délai-congé: une indemnité pour résiliation abusive, s'il y a lieu, dans les conditions fixées au chapitre II du titre II du livre 1er du présent code.

2 S'il s'agit de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée:

- a) A titre de salaire, le montant des avantages directs et indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à l'expiration normale du contrat, compte tenu des avantages que l'employé trouvera par suite de la rupture du contrat;
- b) Une indemnité pour résiliation du contrat.

Les éléments des deux indemnités prévues aux alinéas 1 b et 2 b ci-dessus sont ceux énumérés par le chapitre II du titre II du Livre 1er du présent code. Il peut être tenu compte de toutes autres causes de préjudice dûment justifiées.

### Article L751-8

Quelles que soient la cause et la date de la cessation des services de l'employé, même lorsqu'elle se produit à l'expiration du contrat à durée déterminée, l'employé a toujours droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ de l'établissement, mais qui sont la suite directe des échantillonnages et des prix faits antérieurs à l'expiration du contrat.

Sauf clause plus favorable au voyageur, représentant ou placier, ce droit à commissions sera apprécié en fonction de la durée normale consacrée par les usages. Une durée plus longue, qui ne pourra excéder trois ans à compter de la date à laquelle le contrat de travail a pris fin, sera retenue pour tenir compte des sujétions administratives, techniques, commerciales ou financières propres à la clientèle.

### Article L751-9

En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé, celui-ci a droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et provenant du fait de l'employé.

Tout contrat de durée déterminée comporte un droit à la même indemnité pour le cas où, sans faute grave de l'employé et du fait de l'employeur, le contrat serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé.

L'indemnité prévue au premier alinéa ne se confond ni avec celle qui pourrait être due pour rupture abusive du contrat et qui serait fixée conformément aux dispositions du chapitre II du titre II du livre 1er du présent code, ni avec celle qui pourrait être due en cas de rupture anticipée pour l'inexécution des obligations nées du contrat de durée déterminée.

## Code du travail

Cette indemnité ne peut pas être déterminée forfaitairement à l'avance.

Lorsque l'employeur sera assujéti à une convention ou accord collectif de travail ou à un règlement applicable à l'entreprise résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs, le voyageur, représentant ou placier pourra, dans les cas de cessation d'activité susindiqués, prétendre, en tout état de cause, à une indemnité qui sera égale à celle à laquelle il aurait eu droit si, bénéficiant de la convention ou du règlement il avait, selon son âge, été licencié ou mis à la retraite. Cette indemnité et celle prévue au premier alinéa du présent article ne sont pas cumulables, seule la plus élevée est due.

### Article L751-10

Tous les litiges relatifs à l'application du contrat de représentation régi par les articles L. 751-1 et suivants sont de la compétence du conseil de prud'hommes. Il en est ainsi même lorsque l'employeur n'est ni industriel ni commerçant.

### Article L751-11

Est nulle, toute convention dont le but serait d'éluder l'application des dispositions des articles L. 751-1 à L. 751-10.

### Article L751-12

Les commissions dues aux voyageurs et représentants du commerce donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois.

### Article L751-13

Les personnes exerçant la représentation dans les conditions prévues par le présent titre, sont tenues, quelle que soit la clientèle visitée, d'être en possession d'une carte d'identité professionnelle de représentant.

### Article L751-14

Les dispositions de la loi du 30 août 1947 sur l'assainissement des professions commerciales et industrielles sont applicables aux personnes qui exercent la représentation commerciale dans les conditions du présent titre.

### Article L751-15

Les dispositions de l'article L. 143-10 sont applicables aux voyageurs, représentants et placiers régis par le présent code pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

## Titre 6 Journalistes, artistes, mannequins

### Chapitre 1 Journalistes professionnels

#### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article L761-1

Sous réserve de ce qui est dit au présent chapitre, les dispositions des livres I à VI du code du travail sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés.

#### Article L761-2

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

## Code du travail

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction: rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-reviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque qu'une collaboration occasionnelle.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel au sens du premier alinéa du présent article est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

### Article L761-3

Toute convention contraire aux dispositions des articles L. 761-1, L. 761-2, L. 761-4 à L. 761-8, L. 761-12 à L. 761-14 est nulle et de nul effet.

## *Section 2 Résiliation du contrat*

### Article L761-4

En cas de résiliation d'un contrat de louage de services fait sans détermination de durée et liant l'une des personnes mentionnées à l'article L. 761-2 à une entreprise de journaux et périodiques la durée du préavis est pour l'une ou l'autre des parties, sous réserve du dernier alinéa de l'article L. 761-7, d'un mois si le contrat a reçu exécution pendant une durée inférieure ou égale à trois ans et deux mois, si ce contrat a été exécuté pendant plus de trois ans.

Toutefois lorsque la résiliation est le fait de l'employeur et que le contrat a reçu exécution pendant plus de deux ans et moins de trois ans, le salarié bénéficie des dispositions de l'article L. 122-6.

### Article L761-5

Si le congédiement provient du fait de l'employeur, une indemnité est due. Elle ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements; le maximum des mensualités est fixé à quinze.

Une commission arbitrale est obligatoirement saisie pour déterminer l'indemnité due lorsque la durée des services excède quinze années.

Cette commission est composée de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles de salariés. Elle est présidée par un haut fonctionnaire ou par un haut magistrat en activité ou retraité.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres ceux-ci sont nommés par le président du tribunal de grande instance, huit jours après une mise en demeure par lettre recommandée adressée à la partie défaillante par l'autre organisation ou aux deux parties par l'intéressé lui-même.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le président de la commission arbitrale, celui-ci est désigné à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal de grande instance.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale ne peut être frappée d'appel.

### Article L761-6

La décision de la commission arbitrale est obligatoire.

La minute de la décision est déposée au greffe du tribunal de grande instance dans le ressort duquel la décision a été rendue.

Par le seul fait de ce dépôt la décision aura force exécutoire.

## Code du travail

Tous les actes nécessités par l'application de l'article L. 761-5 et du présent article sont dispensés de formalités et de frais, en particulier de timbre et d'enregistrement.

### Article L761-7

Les dispositions de l'article L. 761-5 sont applicables dans le cas où la résiliation du contrat survient par le fait de l'une des personnes employées dans une entreprise de journal ou périodique mentionnée à l'article L. 761-2, lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances ci-après :

- 1 Cession du journal ou du périodique;
- 2 Cession de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit;
- 3 Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour la personne employée, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Dans les cas prévus au 3 ci-dessus le personnel qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 761-4.

### *Section 3 Rémunération et congés*

### Article L761-8

Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de services entre une entreprise de journal ou périodique et l'une des personnes mentionnées à l'article L. 761-2 comporte une rémunération spéciale.

### Article L761-9

Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé.

Le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L. 761-2 sont auteurs est obligatoirement subordonné à une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles la reproduction est autorisée.

### Article L761-10

L'autorité administrative établit chaque année une liste des entreprises de journaux ou périodiques qui ont pris pour la durée de l'année considérée l'engagement de payer aux journalistes employés par eux et, d'une manière générale, à toute personne mentionnée à l'article L. 761-2 qui est à leur service, des salaires non inférieurs à ceux qui ont été fixés, pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque département ou chaque région, par décision d'une commission mixte comprenant des représentants des organisations professionnelles de directeurs ou entrepreneurs de journaux et périodiques et de journalistes.

### Article L761-11

La commission prévue à l'article L. 761-10, composée à égalité de représentants du personnel et de représentants des employeurs, trois au moins de chaque côté, est chargée d'établir, pour le département ou pour la région, le tableau des salaires minima.

La commission peut, en cas de disproportion notoire constatée entre l'importance des journaux ou publications paraissant dans un même département ou une même région, établir des catégories, trois au maximum, dans lesquelles elle rangera les journaux ou publications.

Le tableau des salaires minima est expressément déterminé pour chaque catégorie par la commission mixte.

Les représentants siégeant à cette commission recourent, en cas de désaccord définitif, à l'arbitrage d'une personnalité choisie d'un commun accord. En cas d'impossibilité de désigner, sous la forme qui précède, le tiers arbitre, le président du tribunal de grande instance délègue d'office à la présidence de cette commission, avec voix délibérative, un haut fonctionnaire ou un haut magistrat en activité ou

## Code du travail

retraité et résidant dans la localité ou dans le département; la décision de cet arbitre ne pourra être frappée d'appel.

En cas de manquement de la part de l'entreprise de journaux, le personnel a une action directe contre l'entreprise en question pour exiger l'application des conditions ci-dessus.

### Article L761-12

Peuvent seuls bénéficier des sommes affectées aux dépenses de publicité faites par l'Etat les départements, les communes, les établissements publics et les entreprises concessionnaires des services publics, à l'occasion d'appels au crédit public, les entreprises de journaux, périodiques et services d'information figurant sur les listes établies conformément aux dispositions des articles L. 761-10 et L. 761-11.

### Article L761-13

Les dispositions du chapitre Ier du titre II du livre II du présent code relatives au repos hebdomadaire sont applicables aux personnes mentionnées à l'article L. 761-2.

### Article L761-14

Les personnes énumérées à l'article L. 761-2 bénéficient d'un congé annuel payé. Ce congé est fixé à un mois pour les journalistes liés à une entreprise de journaux ou périodiques depuis un an au moins, et à cinq semaines pour les journalistes dont le contrat de louage de services reçoit exécution depuis dix ans au moins.

## *Section 4 Carte d'identité professionnelle*

### Article L761-15

Peuvent seules se prévaloir de la qualité de journaliste soit à l'occasion de l'établissement d'un passeport ou de tout autre acte administratif, soit en vue de bénéficier de dispositions prises en faveur des représentants de la presse par les autorités administratives, les personnes énumérées à l'article L. 761-2 et titulaires d'une carte d'identité professionnelle.

Les conditions dans lesquelles sont délivrées ces cartes, la durée de leur validité, les conditions et les formes dans lesquelles elles peuvent être annulées sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

### Article L761-16

Les anciens journalistes professionnels âgés de soixante-cinq ans au moins, ayant exercé la profession pendant trente années au moins ou bénéficiant d'une retraite au titre de journaliste professionnel, peuvent, sur leur demande adressée à la commission de la carte d'identité professionnelle, obtenir le titre de journaliste professionnel honoraire et la délivrance d'une carte d'identité de journaliste professionnel honoraire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles sont délivrées les cartes, la durée de leur validité et les formes dans lesquelles elles peuvent être annulées.

## **Chapitre 2 Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres**

### *Section 2 Artistes de spectacles: contrat, rémunération, placement*

#### Paragraphe 1 Contrat

### Article L762-1

Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

## Code du travail

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène.

Le contrat de travail doit être individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre.

Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux.

Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

Conserve la qualité de salarié l'artiste contractant dans les conditions précitées.

### Paragraphe 2 Rémunération

#### Article L762-2

N'est pas considérée comme salaire la rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement.

### Paragraphe 3 Placement

#### Article L762-3

Le placement des artistes du spectacle visés à l'article L. 762-1 peut être effectué à titre onéreux. Peuvent seules opérer le placement effectué dans ces conditions les personnes physiques ou morales, à l'exclusion des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions, qui sont titulaires d'une licence annuelle d'agent artistique. Cette disposition est notamment applicable à ceux qui, sous l'appellation d'imprésario, de manager ou sous toute autre dénomination, reçoivent, au cours d'une même année civile, mandat de plus de deux artistes du spectacle de leur procurer des engagements.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'attribution, de renouvellement et de retrait de la licence d'agent artistique.

Ces conditions concernent la moralité de l'agent artistique, les modalités d'exercice de son activité et l'intérêt de celle-ci au regard des besoins de placement des artistes du spectacle.

#### Article L762-4

L'activité définie à l'article L. 762-3 ci-dessus présente un caractère commercial au sens des dispositions du code de commerce.

#### Article L762-5

Sans préjudice de l'application des dispositions de la loi n° 47-1635 du 30 août 1947 relative à l'assainissement des professions commerciales et industrielles et de celles des articles L. 322-19 et L. 322-21 du présent code, nul ne peut obtenir ou conserver une licence d'agent artistique s'il exerce, directement ou par personne interposée, l'une des activités suivantes :



## Code du travail

Artiste du spectacle, exploitant de lieux de spectacles spécialement aménagés pour les représentations publiques, producteur de films, programmeur de radiodiffusion ou de télévision, administrateur, directeur artistique ou régisseur d'une entreprise de production de films, directeur artistique ou commercial d'entreprise d'édition et d'enregistrement de disques ou de tous autres supports d'enregistrement, fabricant d'instruments de musique, marchand de musique ou de sonorisation, loueur de matériels et espaces de spectacles, producteur dans une entreprise de radiodiffusion ou de télévision, éditeur de musique, agent de publicité.

Les préposés d'un agent artistique sont soumis aux incompatibilités définies ci-dessus.

Il en est de même des dirigeants sociaux lorsque l'activité définie à l'article L. 762-3 est exercée par une société titulaire d'une licence d'agent artistique et en outre des associés en nom collectif, des associés des sociétés en commandite simple ainsi que de l'ensemble des associés dans le cas où il s'agit d'une société à responsabilité limitée.

Sous réserve du respect des dispositions du premier et du deuxième alinéa du présent article, un agent artistique, lorsqu'il est titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, peut produire un spectacle vivant. Dans ce cas, il ne peut percevoir une commission quelconque sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle.

### Article L762-6

Par dérogation aux dispositions des articles L. 312-7 et L. 312-8, le fonds de commerce d'agent artistique ne peut faire l'objet d'une mutation entre vifs, à titre onéreux ou gratuit, qu'au profit de personnes qui ont préalablement obtenu la licence prévue à l'article L. 762-3.

### Article L762-7

Il est interdit aux agents artistiques d'établir le siège de leur agence ainsi que celui des succursales ou bureaux annexes dans les locaux ou dépendances occupés par les commerces énumérés aux articles L. 312-19 à L. 312-21 et L. 763-12 du présent code ou par les personnes y exerçant une des activités énoncées à l'article L. 762-5.

### Article L762-8

Le choix et le transfert du siège d'une agence et la création de succursales ou de bureaux annexes sont subordonnées à autorisation préalable du ministre chargé du travail, délivrée selon les modalités fixées par le décret prévu à l'article L. 762-3.

### Article L762-9

Sauf convention de réciprocité entre la France et leur pays, les agents artistiques étrangers ne pourront effectuer le placement d'artistes du spectacle en France sans passer par l'intermédiaire d'un agent artistique français.

### Article L762-10

Les sommes que les agents artistiques peuvent percevoir en rémunération de leurs services de placement et en remboursement des frais exposés par eux font l'objet de tarifs fixés ou approuvés suivant des modalités déterminées par le décret prévu à l'article L. 762-3.

Les sommes dues à l'agent artistique en application de l'alinéa précédent peuvent, par accord entre l'agent et l'artiste du spectacle bénéficiaire du placement, être en tout ou en partie mises à la charge de l'artiste.

Il doit être donné quittance du paiement effectué à ce titre.

### Article L762-11

Les articles L. 312-9, L. 312-12 à L. 312-18, L. 312-22 à L. 312-26 du présent code ne sont pas applicables aux agents et agences artistiques régis par le présent paragraphe.

L'autorité municipale surveille les agences artistiques, leurs succursales et leurs bureaux annexes pour y assurer le maintien de l'ordre et les prescriptions de l'hygiène.

### Article L762-12

## Code du travail

Le refus ou le retrait d'une licence d'agent artistique, prononcé en conformité des dispositions du présent paragraphe et des règlements pris pour son application n'ouvre aucun droit à indemnité.

### Chapitre 3 Mannequins

#### Article L763-1

Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de travail.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que le mannequin conserve une entière liberté d'action pour l'exécution de son travail de présentation.

Est considérée comme exerçant une activité de mannequin toute personne qui est chargée soit de présenter au public, directement ou indirectement par reproduction de son image sur tout support visuel ou audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire, soit de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image, même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel.

#### Article L763-2

N'est pas considérée comme salaire la rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement.

#### Article L763-3

Est considérée comme exploitant une agence de mannequins toute personne physique ou morale dont l'activité consiste à mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, à titre onéreux, des mannequins qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

Peuvent seules exercer cette activité les personnes physiques ou morales titulaires d'une licence d'agence de mannequins. Cette licence est accordée pour une période de trois ans renouvelable par l'autorité administrative. Sa délivrance est subordonnée à des conditions définies par voie réglementaire et concernant la moralité des dirigeants et les conditions d'exercice de l'activité de l'agence.

Les dispositions de l'article L. 125-3 du code du travail ne s'appliquent pas à l'activité définie au premier alinéa lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequins.

La licence d'agence de mannequins ne peut être accordée aux personnes qui, individuellement ou en tant qu'associés, dirigeants sociaux ou préposés, exercent directement ou par personne interposée l'une des activités ou professions suivantes: production ou réalisation d'oeuvres cinématographiques ou audiovisuelles, distribution ou sélection pour l'adaptation d'une production, organisation de cours ou de stages de formation payants pour mannequins ou comédiens, agence de publicité, éditeur, organisateur de défilés de mode, photographe.

Les préposés d'une agence de mannequins sont soumis aux incompatibilités définies ci-dessus.

Il en est de même des dirigeants sociaux lorsque l'activité définie au premier alinéa est exercée par une société titulaire d'une licence d'agence de mannequins et, en outre, des associés en nom collectif, des associés des sociétés en commandite simple ainsi que de l'ensemble des associés dans le cas où il s'agit d'une société à responsabilité limitée.

#### Article L763-4

Le contrat de travail conclu entre l'agence et chacun des mannequins qu'elle emploie doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet.

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition précisant les caractéristiques de la prestation demandée au mannequin doit être conclu par écrit entre l'utilisateur et l'agence. Un exemplaire de ce contrat est délivré par l'agence au mannequin avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée.

#### Article L763-5

## Code du travail

Le salaire perçu par un mannequin, enfant de moins de seize ans ou adulte, pour une prestation donnée ne peut être inférieur à un pourcentage minimum des sommes versées à cette occasion par l'utilisateur à l'agence de mannequins.

Ce pourcentage est établi, pour les différents types d'utilisation, par voie de convention ou d'accord collectif.

A défaut de conclusion d'une telle convention ou d'un tel accord, dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990, ce pourcentage est fixé par décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs, des utilisateurs et des salariés intéressés.

### Article L763-6

Les consultations données à des jeunes sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin sont gratuites.

Les frais avancés par l'agence de mannequins pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peuvent faire l'objet d'un remboursement qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas un pourcentage du montant des salaires et rémunérations exigibles qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat.

### Article L763-7

Le salarié lié à l'agence de mannequins par un contrat de travail a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque prestation quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité calculé en fonction de cette durée ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié. L'indemnité est versée à la fin de la prestation.

### Article L763-8

Pendant la durée de la prestation, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

### Article L763-9

Toute agence de mannequins est tenue de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires, de leurs accessoires et compléments, des cotisations sociales obligatoires et le versement des sommes dues au mannequin, enfant de moins de seize ans ou adulte, à la date de la mise en jeu de ladite garantie, au titre de la rémunération définie à l'article L. 763-2.

En cas d'insuffisance de la garantie financière, l'utilisateur est substitué à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes restant dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale dont relèvent ces salariés, pour la durée de la prestation accomplie pour le compte de l'utilisateur.

Les agences de mannequins sont tenues de fournir aux utilisateurs, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

### Article L763-10

La garantie financière prévue à l'article L. 763-9 ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

### Article L763-11

Les conditions d'application des articles L. 763-3 à L. 763-9 sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L763-12

Les fonctionnaires et agents du contrôle de l'application du droit du travail, des lois sociales en agriculture et du droit de la sécurité sociale, et notamment les agents de contrôle des organismes de sécurité

## Code du travail

sociale, ainsi que les officiers de police judiciaire sont habilités à constater les infractions aux dispositions des articles L. 763-3, L. 763-4, L. 763-9, L. 763-10 et des textes pris pour leur application. Ils peuvent se faire présenter les contrats prévus à l'article L. 763-4.

### Titre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison, assistantes maternelles

#### Chapitre 1 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation

##### Article L771-1

Sont considérées comme concierges, employés d'immeubles ou femmes de ménage d'immeubles à usage d'habitation, toutes personnes salariées par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire du contrat de travail, sont chargées d'assurer sa garde, sa surveillance et son entretien ou une partie de ces fonctions.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés définis à l'alinéa précédent à l'exclusion des concierges attachés à la personne même du propriétaire.

##### Article L771-2

Sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 771-1, dans leurs rapports avec leurs employeurs, les dispositions suivantes du présent code:

- Livre 1er, titre II, chapitre VI: Cautionnements;
- Livre 1er, titre IV, chapitre III, section I: Mode de paiement des salaires;
- Livre II, titre II, chapitre Ier (Repos hebdomadaire); chapitre II (Jours fériés); chapitre VI (Congés pour événements familiaux);

L'article L. 122-46 et le dernier alinéa de l'article L. 123-1.

##### Article L771-3

Le salarié congédié par l'employeur ne peut être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de trois mois ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il y reçoit du propriétaire.

En cas de faute grave commise par le salarié dans l'exercice de ses fonctions son renvoi immédiat peut être ordonné, sur la demande de l'employeur, par l'autorité judiciaire.

##### Article L771-4

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions des articles L. 223-2 à L. 223-10.

Pendant la durée du congé, le remplacement du salarié est assuré par ses soins, avec l'agrément et sous la responsabilité de l'employeur. La rémunération du remplaçant est assurée par l'employeur.

Dans le cas où le service est assuré par le mari et la femme, le congé est donné simultanément à l'un et l'autre des époux.

Le salaire de la période de congé est majoré d'une indemnité représentative du logement et de tous autres avantages en nature accordés par l'employeur en vertu d'un contrat.

Lorsque le remplacement implique nécessairement l'occupation totale ou partielle par le remplaçant du logement du salarié, celui-ci demeure libre de ne pas user de son droit à congé.

Dans ce dernier cas les salariés reçoivent une indemnité égale à l'indemnité représentative du salaire qui serait versée à leurs remplaçants s'ils utilisaient le congé légal.

##### Article L771-5

## Code du travail

L'employeur est tenu de déclarer dans un délai fixé par voie réglementaire s'il accepte le remplaçant proposé par le salarié. Si l'employeur refuse le remplaçant proposé il doit pourvoir lui-même au remplacement du salarié. Dans ce cas, pendant la durée de son congé, le salarié doit mettre les locaux et le mobilier à la disposition du remplaçant désigné par l'employeur. Ce dernier reste responsable des abus et dommages qui pourraient être commis par le remplaçant.

### Article L771-6

Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents pour connaître des différends relatifs au contrat de travail conclu entre les concierges et leurs employeurs ainsi qu'aux contrats qui en sont l'accessoire.

### Article L771-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des articles L. 771-1 à L. 771-6.

### Article L771-8

Les gardiens d'immeubles à l'usage d'habitation font obligatoirement l'objet d'un examen médical passé au moment de l'embauchage, de visites périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an et de visites de reprises effectuées à la suite d'interruption de travail intervenues pour des raisons médicales.

### Article L771-9

L'organisation de cette surveillance médicale, les modalités de son financement, à la charge des employeurs, les formes des contrôles auxquels elle est assujettie ainsi que les conditions dans lesquelles il est procédé, sous la responsabilité des employeurs, aux divers examens médicaux prévus à l'article précédent sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé publique et de la sécurité sociale.

## Chapitre 2 Employés de maison

### Article L772-1

Sont considérés comme employés de maison les salariés employés par des particuliers à des travaux domestiques.

### Article L772-2

Les dispositions de l'article L. 122-46, du dernier alinéa de l'article L. 123-1 \*harcèlement sexuel\*, des articles L. 222-5 à L. 222-8 \*1er mai\*, L. 226-1 \*congrés pour événements familiaux\* L. 771-8 et L. 771-9 \*hygiène et sécurité des concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation\* sont applicables aux employés de maison.

### Article L772-3

Un décret en conseil d'Etat détermine les modalités d'adaptation du chapitre III du titre II du livre II du présent code aux employés de maison.

## Chapitre 3 Assistantes maternelles

### *Section 1 Dispositions générales*

### Article L773-1

Relèvent des dispositions du présent chapitre, sous réserve qu'elles soient titulaires de l'agrément prévu à l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale, les personnes qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs qui leur sont confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé.

### Article L773-2

Sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre les dispositions suivantes du présent code:

## Code du travail

Livre Ier, Titre II, Chapitre II: articles L. 122-28-1 à L. 122-31 et L. 122-46; chapitre III: dernier alinéa de l'article L. 123-1;  
Livre Ier, titre III (conventions collectives);  
Livre Ier, titre IV: chapitre préliminaire (égalité de rémunération entre hommes et femmes). Chapitre III (paiement du salaire). Chapitre V (saisie-arrêt et cession de rémunérations dues par un employeur). Chapitre VI (salaire de la femme mariée).  
Livre II, titre II, section II du chapitre II (dispositions particulières à la journée du 1er mai), section II du chapitre III (durée du congé), chapitre VI (congés pour événements familiaux).  
Livre III, titre V, chapitre Ier, section I (dispositions générales).  
Livre IV, titre Ier (les syndicats professionnels), titre II (les délégués du personnel) et titre III (les comités d'entreprise).  
Livre V (conflit du travail).  
Livre IX (formation professionnelle continue), à l'exception du titre VII.

### Article L773-3

Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre non permanent perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par jour, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.

### Article L773-3-1

Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre permanent perçoivent une rémunération garantie pour la durée mentionnée dans le contrat d'accueil. Son montant minimal, par unité de temps et par enfant accueilli, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance. Ce montant varie selon que l'accueil est continu ou intermittent au sens de l'article 123-3 du code de la famille et de l'aide sociale. Il peut également varier selon le nombre d'enfants accueillis. La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistante maternelle.

### Article L773-4

Les indemnités et les fournitures destinées à l'entretien d'un enfant ne sont remises que pour les journées où cet enfant est présent dans sa famille d'accueil ou reste à la charge effective de celle-ci.

### Article L773-4-1

Pendant les périodes de formation mentionnées à l'article L. 149-1 du code de la santé publique et à l'article L. 773-17 du présent code, la rémunération de l'assistante maternelle reste due par l'employeur.

### Article L773-5

En cas d'absence d'un enfant, les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre non permanent ont droit, pour chaque journée où, d'après les conventions passées ou à défaut, les usages en vigueur, l'enfant aurait normalement dû leur être confié, à une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due:

Lorsque l'absence de l'enfant est imputable à l'assistante maternelle ou à la famille de celle-ci;  
Lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant ou à une circonstance contraignante pour l'employeur.

### Article L773-6

Les assistantes maternelles perçoivent une indemnité représentative du congé annuel payé qui est égale au dixième du total formé par la rémunération reçue en application des articles L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-5 et L. 773-10 et par l'indemnité de congé payé de l'année précédente.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice



## Code du travail

déterminée d'après les dispositions de l'alinéa précédent. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

### Article L773-7

L'employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à une personne relevant du présent chapitre qu'il employait depuis trois mois au moins doit notifier à l'intéressée sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-8 ou L. 773-13 ci-après. L'inobservation de ce délai-congé donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

### *Section 2 Dispositions spéciales aux personnes employées par des particuliers*

#### Article L773-8

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, les personnes relevant de la présente section qui justifient auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins trois mois ont droit, sauf motif grave, à un préavis de quinze jours avant le retrait d'un enfant qui leur était confié.

#### Article L773-9

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la décision, par une personne mentionnée à la présente section, de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins trois mois est subordonnée à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée. L'inobservation de ces conditions constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, à des dommages-intérêts.

### *Section 3 Dispositions spéciales aux personnes employées par des personnes morales de droit privé*

#### Article L773-10

Le décret prévu aux articles L. 773-3 et L. 773-3-1 précise les cas dans lesquels la rémunération est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations, ainsi que le montant minimum de cette majoration.

#### Article L773-11

Lorsqu'elles accueillent des mineurs qui résident chez elles à titre permanent, les personnes relevant de la présente section ne peuvent s'en séparer à l'occasion de repos hebdomadaire, jours fériés, congés annuels, congés d'adoption ou congés de formation ou congés pour événements familiaux sans l'accord préalable de leur employeur.

La décision de celui-ci est fondée sur la situation de chaque enfant, en fonction, notamment, de ses besoins psychologiques et affectifs et des possibilités de remise à sa famille naturelle. Elle tient compte aussi des souhaits de la famille d'accueil.

Lorsque l'enfant est maintenu chez l'assistante maternelle qui l'accueille à titre permanent pendant la période de congés annuels de cette dernière, la rémunération de celle-ci est maintenue et s'ajoute aux indemnités prévues à l'article L. 773-6.

Si, à l'occasion d'une maternité, une personne relevant de la présente section désire qu'un enfant qui lui a été confié lui soit momentanément retiré, elle fixe la date de départ et la durée du retrait dans les limites prévues pour le repos des femmes en couches. Elle fait connaître cette date et cette durée à l'employeur avant la fin du septième mois de sa grossesse.

#### Article L773-12

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à une assistante maternelle ayant accueilli des mineurs à titre permanent, celle-ci a droit à une indemnité journalière versée dans les mêmes conditions que l'indemnité compensatrice mentionnée à l'article L. 773-5 sous

## Code du travail

réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui. Cette disposition n'est applicable qu'aux personnes qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.

L'inobservation, par l'intéressé, de l'engagement ci-dessus constitue une résiliation abusive du contrat qui ouvre droit à des dommages-intérêts.

L'employeur qui n'a pas confié d'enfant à une assistance maternelle pendant une durée de trois mois consécutifs est tenu de lui adresser la lettre recommandée prévue à l'article L. 773-7 du présent code. L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistante maternelle à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfant. L'employeur est en outre tenu d'indiquer ce motif dans la lettre prévue à l'article L. 773-7.

### Article L773-13

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, les personnes relevant de la présente section ont droit:

- 1° A un délai-congé de quinze jours si elles justifient, au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre trois et six mois;
- 2° A un délai-congé d'un mois si elles justifient d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans;
- 3° A un délai-congé de deux mois si elles justifient d'une ancienneté d'au moins deux ans.

### Article L773-14

Après l'expiration de la période d'essai de trois mois, la résiliation du contrat à l'initiative d'une personne relevant de la présente section est subordonnée à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée. A partir d'une ancienneté de six mois, ce délai est porté à un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée.

La décision, par l'intéressé, de ne plus garder un enfant qui lui était confié est soumise aux mêmes conditions.

L'inobservation de celles-ci constitue une résiliation abusive qui ouvre droit, au profit de l'organisme employeur, à des dommages-intérêts.

### Article L773-15

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, les personnes visées à la présente section justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur ont droit à une indemnité compensatrice prévue à l'article L. 773-7 ci-dessus.

Le montant minimal de cette indemnité de licenciement est fixé par décret d'après la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressée au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui la licencie.

### Article L773-16

Les dispositions de la section V-II du chapitre II du titre II du livre Ier et du chapitre Ier du titre VI du livre IV du présent code sont applicables aux personnes relevant de la présente section.

### Article L773-17

Dans le délai de trois ans suivant son premier contrat de travail consécutif à son agrément pour l'accueil de mineurs à titre permanent, toute assistante maternelle relevant de la présente section doit suivre une formation d'une durée minimale de cent vingt heures. Cette formation est adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis; elle est à la charge de l'employeur qui, si besoin est, organise et finance l'accueil de l'enfant pendant les heures de formation. Un décret détermine les grandes lignes du contenu, les conditions d'organisation et de validation de cette formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistante maternelle justifie d'une formation antérieure équivalente.

## **Code du travail**

### **Titre 8 Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises**

#### **Chapitre 1 Catégories particulières de travailleurs**

##### **Article L781-1**

Les dispositions du présent code qui visent les apprentis, ouvriers, employés, travailleurs sont applicables aux catégories de travailleurs particuliers ci-après :

1° les personnes qui, dans une entreprise industrielle ou commerciale, sont chargées par le chef d'entreprise ou avec son agrément de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux des dépôts de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature;

2° les personnes dont la profession consiste essentiellement, soit à vendre des marchandises ou denrées de toute nature, des titres, des volumes, publications, billets de toute sorte qui leur sont fournis exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise industrielle ou commerciale, soit à recueillir les commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise industrielle ou commerciale, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par ladite entreprise.

Toutefois, le chef de l'entreprise industrielle ou commerciale qui fournit les marchandises, denrées, titres ou billets, ou pour le compte de laquelle sont recueillies les commandes ou sont reçus les objets à traiter, manutentionner ou transporter ne sera responsable de l'application au profit des personnes ci-dessus visées de la réglementation du travail résultant du livre II du présent code que si les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité du travail dans l'établissement ont été fixées par ce chef d'entreprise ou soumises à son agrément.

Dans le cas contraire ces personnes énumérées sont assimilées à des directeurs d'établissements et la réglementation résultant des livres I et II du présent code ne leur est applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements directeurs ou gérants, notamment en ce qui concerne la fermeture des établissements résultant de l'application des articles L. 221-17 et L. 221-18 du présent code.

En ce qui concerne le personnel placé sous les ordres des personnes définies ci-dessus, celles-ci ne sont responsables au lieu et place du chef d'entreprise industrielle ou commerciale avec lequel elles ont contracté, de l'application des dispositions des livres I et II du présent code à l'égard du personnel que si elles ont toute liberté en matière d'embauchage, de licenciement et de fixation des conditions de travail dudit personnel.

##### **Article L781-2**

Toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre est nulle de droit.

#### **Chapitre 2 Gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail**

##### **Article L782-1**

Les personnes qui exploitent, moyennant des remises proportionnelles au montant des ventes, les succursales des maisons d'alimentation de détail ou des coopératives de consommation sont qualifiées "gérants non-salariés" lorsque le contrat intervenu ne fixe pas les conditions de leur travail et leur laisse toute latitude d'embaucher du personnel ou de se substituer des remplaçants à leurs frais et sous leur entière responsabilité. La clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat.

Les dispositions du chapitre 1er du présent titre sont applicables aux personnes mentionnées à l'alinéa précédent sous réserve des dispositions du présent chapitre.

## Code du travail

### Article L782-2

Les gérants non salariés sont des chefs d'établissements à l'égard du personnel qu'ils emploient.

En ce qui les concerne, la réglementation des conditions du travail résultant du livre II du présent code ne leur est, réserve faite des congés payés, applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements.

### Article L782-3

Les accords collectifs fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants de succursales non salariés sont, en ce qui concerne leur validité, leur durée, leur résolution, leur champ d'application, leurs effets et leurs sanctions, régis, par analogie avec les conventions ou accords collectifs de travail, par les dispositions du titre III du livre I du présent Code.

Ces accords doivent déterminer, entre autres conditions, le minimum de la rémunération garantie aux gérants non salariés, compte tenu de l'importance de la succursale et des modalités d'exploitation de celle-ci.

### Article L782-4

Les dispositions des accords collectifs mentionnés à l'article L. 782-3 peuvent, après consultation des organisations professionnelles intéressées, être rendues obligatoires par arrêté du ministre chargé du travail à l'ensemble des maisons d'alimentation de détail et des coopératives de consommation comprises dans leur champ d'application.

A défaut de tels accords, le ministre chargé du travail peut, après consultation des organisations professionnelles intéressées, fixer, soit pour la région déterminée, soit pour l'ensemble du territoire, les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants non salariés, notamment le minimum de rémunération.

### Article L782-5

Les différends survenus entre les entreprises mentionnées à l'article L. 782-1 et leurs gérants non salariés relèvent, lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales, de la compétence des tribunaux de commerce.

Ils relèvent de celle des tribunaux habilités à connaître des litiges survenus à l'occasion de louage de services lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non salariés telles qu'elles résultent du présent titre.

### Article L782-6

Est nulle et de nul effet toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat conclu entre une entreprise mentionnée à l'article L. 782-1 et un gérant non salarié de succursale.

### Article L782-7

Les gérants non salariés visés par le présent titre bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés par la législation sociale, notamment en matière de congés payés. Les obligations mises par cette législation à la charge des employeurs incombent alors à l'entreprise propriétaire de la succursale.

Par dérogation aux dispositions générales sur les congés payés, l'octroi d'un repos payé effectif peut, en cas d'accord entre les parties, être remplacé par le versement d'une indemnité d'un montant égal au 1/12 des rémunérations perçues pendant la période de référence.

## Chapitre 3 Halles centrales de Paris

### Article L783-1

## Code du travail

Les pavillons de vente en gros des halles centrales de Paris ainsi que le carreau forain et les établissements situés dans le périmètre des halles centrales vendant en gros des denrées alimentaires similaires sont fermés un jour par semaine soit toute l'année, soit pendant une partie de l'année, aux époques et aux jours fixés par l'autorité administrative pour chaque genre de commerce.

### Article L783-2

Le jour de la fermeture est le même pour tous les établissements énumérés à l'article L. 783-1 faisant les mêmes commerces et s'adressant à la même clientèle.

### Article L783-3

Les resserres ou annexes des établissements intéressés, que ces resserres ou annexes soient situées ou non dans le périmètre des halles centrales, sont fermées les mêmes jours que l'établissement principal.

### Article L783-4

Dans les établissements énumérés aux articles L. 783-1 et L. 783-3 il est interdit de procéder à aucune vente aux heures de la fermeture obligatoire.

Il est interdit pendant le même temps d'y occuper aucun employé, exception faite pour le personnel exclusivement chargé de la garde des locaux, de la réception ou de la décharge des marchandises en gare, ou, dans les magasins annexes, de l'expédition des colis vides et de la livraison du lait frais, de la crème fraîche et des fromages blancs frais non salés.

Il est donné à ce personnel un repos compensateur de vingt-quatre heures consécutives dans les six jours qui suivront le jour de la fermeture.

### Article L783-5

Pendant la période de l'année où les établissements d'une même catégorie sont ouverts tous les jours, la fermeture est obligatoire le dimanche à partir de midi.

Il est donné au personnel un repos compensateur d'une journée par quinzaine et par roulement.

Les employés aux écritures qui seraient à titre exceptionnel retenus le dimanche après midi pendant la période mentionnée à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article ont droit à un repos compensateur d'une journée par semaine et par roulement.

Les repos compensateurs peuvent être différés et remplacés par un repos groupé, donné pendant l'autre partie de l'année.

### Article L783-6

Les établissements où sont exercés dans un même local plusieurs genres de commerce sont soumis aux règlements concernant celui de ces commerces qui sera désigné par le propriétaire comme le plus important.

Toutefois, les commerces accessoires ne peuvent être exercés les jours où les arrêtés auront prononcé la fermeture des établissements vendant des denrées similaires.

### Article L783-7

Le périmètre des halles est déterminé par l'autorité administrative.

### Article L783-8

Le contrôle des jours de repos compensateurs prévus par le dernier alinéa de l'article L. 783-4 et les deuxième et troisième alinéa de l'article L. 783-5 est organisé conformément aux décrets en Conseil d'Etat prévus par l'article L. 221-26.

L'activité administrative organise le contrôle des repos groupés prévus par le deuxième alinéa de l'article L. 783-5.

## Code du travail

### Chapitre 4 Dispositions relatives au conjoint salarié du chef d'entreprise

#### Article L784-1

Les dispositions du présent code sont applicables au conjoint du chef d'entreprise salarié par lui et sous l'autorité duquel il est réputé exercer son activité dès lors qu'il participe effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son époux à titre professionnel et habituel et qu'il perçoit une rémunération horaire minimale égale au salaire minimum de croissance.

## Titre 9 Pénalités

### Chapitre 1 Energie, industries extractives

#### *Section 1 Mines et carrières*

#### Article L791-1

Les peines prévues pour infractions aux règles concernant les conditions de travail et d'hygiène et la sécurité des travailleurs ne sont pas applicables lorsqu'un ouvrier est resté au fond après l'heure fixée par la consigne, en vue de prêter assistance à cause d'un accident, ou pour parer à un danger existant ou imminent, en raison d'un cas de force majeure, ou aussi lorsque le dépassement de la journée est imputable à une infraction personnelle et exceptionnelle de l'ouvrier à l'article L. 711-2.

#### *Section 2 Délégués mineurs*

#### Article L791-2

Toute entrave apportée soit à la libre désignation des délégués mineurs, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 712-1, L. 712-6 et L. 712-26 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F<sup>lxxii</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F<sup>lxxiii</sup>.

#### Article L791-3

Ceux qui, soit par voies de fait, violences, menaces, dons ou promesses, soit en faisant craindre à un électeur de perdre son emploi, d'être privé de son travail ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune, ont influencé le vote dans les élections de délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25.000 F<sup>lxxiv</sup>.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 50.000 F<sup>lxxv</sup>.

### Chapitre 3 Bâtiment et travaux publics

#### Article L793-1

Quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations pour obtenir ou tenter de faire obtenir par suite d'intempéries des indemnités qui ne sont pas dues est passible d'un emprisonnement de trois

---

<sup>lxxii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxiii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxiv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxv</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.



## Code du travail

mois et d'une amende de 25.000 F <sup>lxxvi</sup> ou de l'une des deux peines seulement sans préjudice de l'application d'autres lois s'il y échet.

### Chapitre 5 Voyageurs, représentants et placiers

#### Article L795-1

Toute personne qui aura exercé la profession de voyageur ou de représentant de commerce sur le territoire français sans pouvoir justifier de la possession régulière de la carte d'identité professionnelle établie par l'article L. 751-13 ou qui, sciemment, aura fait des déclarations inexactes pour obtenir la délivrance de ladite carte ainsi que tout contrevenant aux dispositions prises pour l'application de l'article L. 751-13 sera passible, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'une amende de 25.000 F <sup>lxxvii</sup>.

Les pénalités encourues par le délit prévu par l'article 441-7 du code pénal, sont applicables à toutes personnes convaincues d'avoir délivré des attestations ou certificats de complaisance.

### Chapitre 6 Journalistes, artistes, mannequins

#### *Section 1 Journalistes professionnels*

#### Article L796-1

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 411-11 et L. 411-23, sera puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 25.000 F <sup>lxxviii</sup>, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura soit fait sciemment une déclaration inexacte en vue d'obtenir la carte d'identité de journaliste professionnel ou la carte d'identité de journaliste professionnel honoraire prévues aux articles L. 761-15 et L. 761-16, soit fait usage d'une carte frauduleusement obtenue, périmée ou annulée, en vue de bénéficier d'un avantage prévu auxdits articles, soit délivré sciemment des attestations inexactes en vue de faire attribuer l'une des cartes précitées.

Les mêmes pénalités seront applicables à quiconque aura fabriqué, distribué ou utilisé une carte présentant avec l'une des cartes ci-dessus visées ou les documents délivrés par les administrations publiques aux journalistes une ressemblance de nature à prêter à confusion.

#### *Section 2 Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres, artistes du spectacle*

#### Article L796-2

Toute infraction aux dispositions des articles L. 762-3, L. 762-5 à L. 762-8 et L. 762-10 est punie, en cas de récidive d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 25.000 F <sup>lxxix</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement.

#### *Section 3 Mannequins*

#### Article L796-3

---

<sup>lxxvi</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxvii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxviii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

<sup>lxxix</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.

## Code du travail

Toute infraction aux dispositions des articles L. 763-3, L. 763-4, L. 763-9 et L. 763-10 est punie d'une amende de 500 000 F<sup>lxxx</sup> et d'une peine d'emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

### ***Livre 8 Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer***

#### Titre préliminaire

##### **Article L800-1**

Sous réserve des adaptations prévues ci-après, les dispositions du présent code s'appliquent dans les départements d'outre-mer, et notamment celles qui renvoient, pour leur application aux salariés agricoles, à la définition prévue à l'article 1144 du code rural.

Par exception les dispositions spéciales aux départements d'outre-mer et relatives à la formation professionnelle figurent au livre IX du présent code.

##### **Article L800-2**

Pour les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon un décret en Conseil d'Etat détermine les autorités chargées d'exercer les attributions confiées en métropole au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Titre 1 Conventions relatives au travail

### **Chapitre 1 Contrat d'apprentissage**

##### **Article L811-1**

La date d'entrée en vigueur dans les départements d'outre-mer des articles L. 115-1 à L. 119-4 et les modalités particulières de leur application sont fixées par décret.

Ce décret devra être pris dans un délai maximum de deux ans après le 17 juillet 1971.

A défaut de la publication de ce décret avant l'expiration de ce délai ci-dessus fixé, l'apprentissage dans les départements d'outre-mer sera soumis au même régime que dans les départements métropolitains.

### **Chapitre 3 Conventions collectives**

##### **Article L813-1**

Outre les clauses rendues obligatoires par l'article L. 133-5, les conventions collectives conclues au niveau d'un département d'outre-mer contiennent obligatoirement, pour pouvoir être étendues, des dispositions concernant l'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté.

##### **Article L813-2**

Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique dans les départements d'outre-mer, ses clauses peuvent prévoir des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces départements.

### **Chapitre 4 Salaires**

#### ***Section 1 Salaire minimum de croissance***

##### **Article L814-1**

---

<sup>lxxx</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1991.

## Code du travail

Chaque fois que le salaire minimum applicable en métropole est relevé en application des dispositions de l'article L. 141-3 le salaire minimum de chaque département d'outre-mer est relevé à la même date et dans les mêmes proportions.

### Article L814-2

Le salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer est fixé chaque année compte tenu de la situation économique locale telle qu'elle résulte notamment des comptes économiques du département considéré par décret en conseil des ministres.

### Article L814-3

En cours d'année un décret en conseil des ministres peut porter le salaire minimum de croissance de chaque département d'Outre-mer à un niveau supérieur à celui résultant de l'application des dispositions de l'article L. 814-1.

### Article L814-4

Les améliorations du pouvoir d'achat ainsi intervenues en cours d'année entrent en compte pour la fixation annuelle du salaire minimum de croissance de chaque département d'outre-mer en application de la règle fixée à l'article L. 814-2.

## Titre 2 Réglementation du travail

### Chapitre 1 Durée du travail

#### Article L821-1

Les modalités d'application de l'article L. 212-2 sont déterminées par arrêté préfectoral dans les départements de la Guyane, de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Chapitre 2 Services médicaux du travail

#### Article L822-1

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les dispositions du titre IV du Livre II relatives aux services médicaux du travail ne sont pas applicables.

#### Article L822-2

Dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les établissements énumérés à l'article L. 231-1 du présent code ainsi que les entreprises de transport par fer, par route, par eau ou par air, les mines et carrières doivent organiser des services médicaux du travail.

Ces services sont assurés comme il est dit à l'article L. 241-2 par des médecins du travail.

#### Article L822-3

Suivant l'importance des entreprises, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Lorsque le service médical du travail est assuré par les soins d'un groupement ou organisme distinct de l'établissement occupant les travailleurs bénéficiaires de ce service les responsables dudit groupement ou organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que le chef d'établissement et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions de la présente loi et des décrets pris pour son application.

## Code du travail

Des décrets pris sur le rapport du ministre chargé du travail et du ministre chargé des départements d'outre-mer déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail dans chacun des départements d'outre-mer en ce qui concerne les entreprises mentionnées à l'article L. 822-2 autres que les entreprises de transport et les mines et carrières.

En ce qui concerne les entreprises de transport les décrets ci-dessus prévus sont pris sur le rapport des mêmes ministres et du ministre chargé des travaux publics et des transports.

En ce qui concerne les mines et carrières ces décrets sont pris sur le rapport des ministres énumérés au quatrième alinéa ci-dessus et du ministre chargé de l'industrie.

### Titre 3 Placement et emploi

#### Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

##### Article L831-1

Les dispositions du chapitre premier du titre IV du livre III, à l'exception du quatrième alinéa de l'article L. 341-4, du présent code sont applicables dans les départements d'outre-mer.

##### Article L831-1-1

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. Les conditions de délivrance de cette autorisation de travail sont fixées par voie réglementaire.

##### Article L831-2

L'autorisation de travail peut être délivrée à un étranger sous la forme d'une carte de résident qui lui confère le droit d'exercer, sur le territoire du département dans lequel elle a été délivrée, toute activité professionnelle salariée de son choix dans le cadre de la législation en vigueur.

#### Chapitre 2 Emploi

##### *Section 1 Rémunération mensuelle minimale*

##### Article L832-1

Les dispositions de la section 2 du chapitre premier du titre IV du livre premier sont applicables dans les départements d'outre-mer avec les adaptations suivantes:

1° Tout salarié des entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, qui ne perçoit pas d'allocations légales et conventionnelles pour privation partielle d'emploi et qui est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire de travail hebdomadaire au moins égal à vingt heures de travail effectif, perçoit la rémunération minimale déterminée par application de l'article L. 141-11;

2° Pour l'application du présent article, aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 141-11 et au premier alinéa de l'article L. 141-12, il convient de lire: "la durée contractuelle" au lieu de: "la durée légale", et à la fin du premier alinéa de l'article L. 141-11, il convient de lire: "égal à la durée légale du travail" au lieu de: "de même durée".

Le présent article ne fait pas obstacle à la mise en place d'un régime plus favorable d'allocations conventionnelles pour privation partielle d'emploi.

##### *Section 2 Contrats d'accès à l'emploi*

##### Article L832-2

Dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, l'Etat peut conclure avec des employeurs des conventions ayant pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, des chômeurs de longue durée, des personnes

## Code du travail

reconnues handicapées par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou, en ce qui concerne Saint-Pierre-et-Miquelon, par l'autorité qui exerce les attributions de cette commission, et des personnes déterminées par décret en Conseil d'Etat rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

I. Les contrats d'accès à l'emploi conclus en vertu de ces conventions donnent droit:

1° A une aide de l'Etat pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves; ces catégories, ainsi que les conditions d'octroi et le montant de l'aide qui peut être modulée en fonction de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi, sont fixés par décret;

2° A une exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales et des accidents du travail; cette exonération porte sur la partie des rémunérations des salariés n'excédant pas le salaire minimum de croissance; elle est accordée dans la limite d'une période de vingt-quatre mois suivant la date d'embauche; toutefois, pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapés ou percevant le revenu minimum d'insertion et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance, définis aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, requis pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein; l'exonération est subordonnée à la production d'une attestation des services du ministère chargé de l'emploi.

3° A la prise en charge par l'Etat des frais de formation lorsque le contrat associe l'exercice d'une activité professionnelle et le bénéfice d'une formation liée à cette activité et dispensée pendant le temps de travail selon des modalités fixées par décret.

II. - Les contrats d'accès à l'emploi sont des contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée conclus en application de l'article L. 122-2; dans ce dernier cas, leur durée doit être au moins égale à douze mois et ne peut excéder vingt-quatre mois. Ils ne peuvent revêtir la forme des contrats de travail temporaire régis par l'article L. 124-2. Ils sont passés par écrit et font l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé de l'emploi.

III. Peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi les employeurs définis à l'article L. 351-4 et aux 3° et 4° de l'article L. 351-12, ainsi que les employeurs des entreprises de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des employeurs des salariés définis à l'article L. 773-1.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 199 sexdecies du code général des impôts, peuvent également conclure des contrats d'accès à l'emploi à durée indéterminée les employeurs des salariés définis à l'article L. 772-1. Toutefois, ces employeurs n'ont pas droit à l'aide forfaitaire de l'Etat visée au 1° du I du présent article.

Les contrats d'accès à l'emploi ne peuvent être conclus par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat d'accès à l'emploi qu'après autorisation préalable de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui vérifie que l'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, ou qu'elle n'a pas pour conséquence un tel licenciement. L'administration dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître soit son accord, soit son refus motivé. A défaut de réponse notifiée à l'employeur dans le délai précité, l'accord est réputé acquis.

IV.

V. Les salariés bénéficiaires d'un contrat d'accès à l'emploi ne sont pas pris en compte, pendant une durée de deux ans, dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

VI. Les conventions prévues par le présent article se substituent, dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux conventions prévues à l'article L. 322-4-2. Les contrats de retour à l'emploi en cours demeurent régis jusqu'à leur terme par les conventions antérieurement applicables.

VII. Le coût pour les organismes sociaux de l'exonération prévue au 2° du I ci-dessus est pris en charge par l'Etat.

VIII. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

# Code du travail

## *Section 3 Travail dissimulé*

### Article L832-3

Un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions de la section II du chapitre IV du titre II du livre III les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer.

## *Section 4 Fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon*

### Article L832-4

Il est créé un fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ayant pour objet de regrouper les financements des actions spécifiques menées par l'Etat en faveur de l'emploi dans ces départements.

Les crédits budgétaires inscrits à ce fonds sont répartis après avis d'un comité directeur composé de représentants de l'Etat et d'élus des départements d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

## *Section 5 Aide à la création d'entreprise*

### Article L832-5

Pour l'application de l'article L. 351-24 dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'Etat peut participer au financement des actions de conseil ou de formation à la gestion d'entreprise qui sont organisées avant la création ou la reprise d'entreprise et pendant trois années après.

## **Chapitre 3 Garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi**

### Article L833-1

Un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions du titre V du livre III du présent code les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer.

## **Titre 5 Conflits du travail**

### **Chapitre 2 Conflits collectifs**

#### Article L852

Au lieu et place des commissions régionales de conciliation prévues aux articles L. 523-1 et L. 523-2, il est créé dans chaque département d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon une commission de conciliation organisée en deux sections respectivement compétentes pour les conflits collectifs de travail et pour les conflits collectifs de travail en agriculture. Chaque section est composée de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés, en nombre égal, ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la section.

## **Titre 8 Pénalités**

### **Chapitre 2 Réglementation du travail**

#### Article L882-1

Les infractions aux articles L. 822-2 et L. 822-3 sont passibles, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à quatre mois et d'une amende pouvant aller jusqu'à 25.000 F <sup>lxxxii</sup>.

---

<sup>lxxxii</sup> Amende applicable depuis le 1er mars 1994.



## Code du travail

Le tribunal ordonne, en outre, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant.

### Chapitre 3 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

#### Article L883-1

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 831-1-1 sera punie des peines prévues aux articles L. 364-3, L. 364-8 et L. 364-9 du présent code.

### ***Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente***

#### Article L900-1

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

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle peut être dispensée à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en alternance.

L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.

#### Article L900-2

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants:

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle;
2. Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi;
3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée;
4. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise;
5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles;
6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

## Code du travail

### Article L900-2-1

Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions prévues à l'article L. 900-2, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions du code du travail et, le cas échéant, du code rural relatives à la durée du travail - à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires - ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre troisième du livre II du présent code.

La durée du travail applicable au stagiaire visé à l'alinéa précédent ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail fixées par l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural.

La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail.

Le stagiaire ne peut effectuer d'heures supplémentaires. Il bénéficie du repos dominical.

### Article L900-3

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme:

- soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle;

Le crédit-formation a pour objet de permettre à toute personne d'acquérir une telle qualification et donne droit:

- à un bilan de compétences et à l'élaboration d'un projet personnalisé de parcours de formation;
- à la prise en charge de tout ou partie de cette formation, dans le cadre des orientations arrêtées, dans leur champ de compétence respectif, par l'Etat, les régions, les organisations professionnelles et les syndicats d'employeurs et de salariés représentatifs au plan national.

### Article L900-4

Les actions visées à l'article L. 900-2 peuvent comprendre des activités physiques et sportives régulières et contrôlées. Ces activités sont prévues dès lors que les actions s'adressent à des stagiaires de moins de dix-huit ans et qu'elles excèdent une durée déterminée.

### Article L900-4-1

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 378 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

### Article L900-5

Pour l'application du présent livre, il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. Ces mesures, destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la

## Code du travail

répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation, font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur.

### Article L900-6

La lutte contre l'illettrisme fait partie de l'éducation permanente. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises y concourent chacun pour leur part.

Les actions de lutte contre l'illettrisme sont des actions de formation, au sens de l'article L. 900-2.

Les coûts de ces actions sont imputables au titre de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 950-1 dans les conditions prévues au présent livre.

Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

### Article L900-7

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation. Le candidat à un stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

## Titre 1 Des institutions de la formation professionnelle

### Article L910-1

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

A cet effet, il est créé auprès du Premier ministre un comité interministériel, dont le ministre de l'éducation nationale est le vice-président, et un groupe permanent de hauts fonctionnaires, dont le président est désigné par le Premier ministre. Ces organismes sont assistés pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi par un conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi réunissant notamment des représentants des pouvoirs publics et des organisations professionnelles et syndicats intéressés.

Sont institués, suivant les mêmes principes, des comités régionaux et des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Dans chacune des régions d'outre-mer, le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi exerce l'ensemble des attributions dévolues au comité régional et au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Dans des conditions définies par décret, les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi sont consultés sur les programmes et les moyens mis en oeuvre dans chaque région par l'Agence nationale pour l'emploi et par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Chaque comité régional est informé notamment des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'Etat et ces deux organismes et est consulté sur les projets de conventions tripartites à conclure entre l'Etat, la région et chacun de ces organismes en vue de l'adaptation de ces contrats de progrès à la situation particulière de la région. Il est consulté sur les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposeront les services régionaux des mêmes organismes.

Dans les régions d'outre-mer, les conventions tripartites mentionnées à l'alinéa précédent précisent les conditions dans lesquelles l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes apporte un concours technique aux interventions des associations régionales pour la formation professionnelle des adultes.

Les comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi comprennent des représentants élus des collectivités territoriales et les parlementaires du département.

## Code du travail

Ces comités se réunissent au moins une fois par an sous la présidence du préfet du département qui, à cette occasion, présente le bilan de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans le département.

Les membres non fonctionnaires des comités visés à l'alinéa précédent bénéficient pendant les heures qu'ils consacrent à leur mission d'une rémunération, dans le cas où elle n'est pas prévue par ailleurs, et perçoivent le remboursement de leurs frais de déplacement.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités et conseils mentionnés aux alinéas précédents sont déterminées par décret.

### Article L910-2

Le comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale détermine, en fonction des exigences de la promotion sociale et du développement culturel, économique et social les orientations prioritaires de la politique des pouvoirs publics, en vue de:

Provoquer des actions de formation professionnelle et de promotion sociale;

Soutenir par un concours financier ou technique les diverses initiatives prises en ces matières.

Ces différentes actions et initiatives peuvent aussi bien porter sur la formation des stagiaires que sur celle des éducateurs.

### Article L910-3

Une Commission nationale des comptes de la formation professionnelle est instituée.

Cette commission, placée sous la présidence du ministre chargé de la formation professionnelle, a pour mission d'établir tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources de la formation professionnelle initiale et continue, telles qu'elles résultent des dispositions prévues au présent code. Ce rapport est rendu public et fait l'objet d'une présentation au Parlement.

La composition et les modalités de fonctionnement de cette commission sont précisées par décret.

## Titre 2 Des conventions et des contrats de formation professionnelle

### Chapitre 1 Des conventions de formation professionnelle

#### Article L920-1

Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées aux livres III et IX du présent code peuvent faire l'objet de conventions. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment:

- la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient;
- les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre;
- les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération;
- lorsqu'elles concernent des salariés, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles;
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée;
- la répartition des charges financières relatives au fonctionnement des stages et à la rémunération des stagiaires ainsi que, le cas échéant, à la construction et à l'équipement des centres;
- les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

#### Article L920-2

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

## Code du travail

### Article L920-3

Les établissements d'enseignement publics, l'Office de radiodiffusion-télévision française et les centres collectifs de formation professionnelle des adultes subventionnés par le ministère du travail, de l'emploi et de la population ainsi que les établissements d'enseignement artistique mentionnés au chapitre Ier et à l'article 9 de la loi n° 88-20 du 6 janvier 1988 relative aux enseignements artistiques interviennent dans le cadre des conventions passées en application de l'article L. 920-1:

Soit avec l'un des organismes demandeurs de formation visés à l'article L. 920-2;

Soit avec l'Etat quand les actions sont organisées à l'initiative de celui-ci, aux fins de contribuer, en plus de leur mission propre d'éducation permanente, au développement des actions de formation professionnelle continue prévues à ces conventions, par leurs moyens en personnel et en matériel.

### Article L920-4

Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens du présent livre s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend diriger un organisme de formation ou prendre part à la direction d'un tel organisme en souscrivant des conventions ou des contrats de prestations de service ayant pour objet la formation professionnelle continue doit adresser aux services compétents de l'Etat et de la région une déclaration préalable. La déclaration devient caduque lorsque les bilans pédagogiques et financiers prévus à l'article L. 920-5 ne font apparaître aucune activité de formation au titre de deux années consécutives, y compris l'année de déclaration, ou lorsque, pendant cette même période, ces bilans n'ont pas été adressés à l'autorité administrative de l'Etat.

Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale. La cessation d'activité doit également faire l'objet d'une déclaration.

Les modalités de ces déclarations ainsi que l'usage que peut en faire son auteur sont réglés par décret en Conseil d'Etat.

Dans un délai de trois ans suivant la déclaration préalable, les personnes physiques ou morales visées précédemment doivent faire une demande d'agrément auprès du représentant de l'Etat dans la région.

Cet agrément est accordé, après avis du conseil régional, pour l'ensemble du territoire national.

Il est tenu compte, pour la délivrance de l'agrément, des capacités financières de l'organisme, des moyens humains et matériels mis en oeuvre, de la régularité de la situation des candidats à l'agrément au regard de l'acquittement des cotisations sociales et des impositions de toute nature, ainsi que de la qualité de la formation dispensée.

Les organismes existant à la date de promulgation de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social sont soumis aux mêmes obligations de demande d'agrément dans un délai de trois ans suivant la déclaration préalable qu'ils ont faite.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des dispositions des cinquième, sixième, septième et huitième alinéas du présent article, ainsi que la durée de validité de l'agrément et les critères et modalités d'octroi, de refus, de renouvellement et de retrait de cet agrément.

### Article L920-5

Les personnes définies à l'article L. 920-2 adressent chaque année à l'autorité administrative de l'Etat un document retraçant l'emploi des sommes reçues au titre des conventions mentionnées à l'article L. 920-1 et dressant un bilan pédagogique et financier de leur activité. Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos.

### Article L920-5-1

L'établissement d'un règlement intérieur applicable aux stagiaires est obligatoire dans tous les organismes de formation quel que soit leur statut.

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

1° Rappelle les principales mesures applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans l'établissement;

## Code du travail

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

3° Précise les modalités selon lesquelles est assurée, pour les stages d'une durée supérieure à deux cents heures, la représentation des stagiaires.

Les mesures d'application du présent article, notamment celles relatives aux modalités de représentation des stagiaires, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L920-5-2

A l'exclusion des établissements régis par la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, les organismes de formation qui souscrivent une convention de formation avec l'Etat sont tenus de constituer un conseil de perfectionnement.

Celui-ci est obligatoirement consulté sur les questions relatives à l'organisation et à la mise en oeuvre des formations dispensées en application des conventions de formation conclues avec l'Etat. Dans le cadre de ce type de convention, lorsqu'un stagiaire encourt une mesure d'exclusion du stage, le conseil de perfectionnement est constitué en commission de discipline. Il procède également à l'examen du marché de la formation et se prononce sur la pertinence des stages. Son avis accompagne la demande d'habilitation déposée par l'organisme de formation.

La composition du conseil de perfectionnement doit figurer dans la demande d'habilitation déposée par l'organisme de formation dans les conditions prévues à l'article L. 940-1-1.

### Article L920-5-3

Le règlement intérieur applicable aux stagiaires, le programme de stage, la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités, les horaires, les procédures de validation des acquis de la formation, ainsi que dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 920-13, les tarifs et les modalités de règlement, les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage font l'objet de documents remis au stagiaire avant son inscription définitive et tout règlement de frais.

### Article L920-6

La publicité ne doit faire aucune mention de la déclaration prévue à l'article L. 920-4 ni, sous quelque forme que ce soit, du caractère imputable sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle édictée par l'article L. 950-1, des dépenses afférentes aux actions qu'elle propose.

La publicité ne doit faire aucune mention, sous quelque forme que ce soit, des éventuelles décisions d'habilitation prévues à l'article L. 940-1-1.

Elle doit comporter toute indication nécessaire sur les connaissances de base indispensables pour suivre la formation proposée ainsi que sur la nature, la durée et les sanctions de celle-ci.

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

### Article L920-7

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

### Article L920-8

Les dispensateurs de formation qui ont un statut de droit privé doivent établir, chaque année, un bilan, un compte de résultat et une annexe dans des conditions fixées par décret.

Les organismes à activités multiples doivent suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue.

Des décrets en Conseil d'Etat pris conformément aux articles 17-1 et 64 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales et à l'article 27 de la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises peuvent fixer des seuils particuliers



## Code du travail

aux dispensateurs de formation mentionnés à l'alinéa premier en ce qui concerne l'obligation de désigner un commissaire aux comptes.

Le contrôle des comptes des dispensateurs de formation de droit privé constitués en groupement d'intérêt économique doit être exercé par un commissaire aux comptes, dans les conditions fixées par l'article 10 de l'ordonnance n° 67-821 du 23 septembre 1967 sur les groupements d'intérêt économique, lorsque leur chiffre d'affaires annuel est supérieur à un million de francs hors taxes.

Les dispensateurs de formation dotés d'un statut de droit public tiennent un compte séparé de leur activité en matière de formation professionnelle continue.

### Article L920-9

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

L'application de ces dispositions aux conventions conclues par un groupement professionnel ou interprofessionnel est fixée par voie réglementaire.

En cas de manoeuvres frauduleuses, le ou les contractants sont, de plus, assujettis à un versement d'égal montant au profit du Trésor public.

### Article L920-10

Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution d'une convention du titre II du présent livre ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature, être rattachées à l'exécution d'une convention de formation ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale au montant de ces dépenses.

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

### Article L920-11

Les versements du Trésor public visés aux articles L. 920-9 et L. 920-10 sont recouvrés selon les modalités, ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires. En cas de mauvaise foi ou de manoeuvres frauduleuses, les sanctions prévues aux articles 1741, 1743 et 1750 du code général des impôts sont applicables.

Les poursuites seront engagées sur plainte de l'autorité administrative.

## Chapitre 2 Des contrats de formation professionnelle

### Article L920-13

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

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

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

3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation;

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

5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec accusé de réception. Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est

## Code du travail

empêché de suivre la formation, il peut résilier le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont dues au prorata temporis de leur valeur prévue au contrat. Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'alinéa précédent. Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 p. 100 du prix convenu. Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

### Titre 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation

## Chapitre 1 De la promotion individuelle et du congé de formation

### *Section 1 Congé de formation: dispositions communes*

#### Article L931-1

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Le congé visé au premier alinéa peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n. 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

#### Article L931-1-1

Pour les salariés bénéficiaires du crédit-formation, celui-ci est ouvert dans les conditions prévues aux articles L. 931-2 à L. 931-27.

#### Article L931-2

Les travailleurs salariés qui n'appartiennent pas aux catégories visées au titre VII du présent livre ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise. Toutefois, les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

#### Article L931-3

Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées à l'article L. 931-2 demandent un congé de formation, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 p. 100 du nombre total des travailleurs dudit établissement.

#### Article L931-4

Dans les établissements de moins de 200 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 p. 100 du nombre total des heures effectuées dans l'année.

## Code du travail

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

### Article L931-5

Ce congé correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 1.200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés.

### Article L931-6

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

### Article L931-7

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

### Article L931-8-1

Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel, étendu dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants du présent code, détermine :

- 1° Les règles de prise en charge, par les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3, des dépenses afférentes au congé de formation;
- 2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération;
- 3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, et notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

Toutefois, l'extension de cet accord ou de cette convention est subordonnée au respect des dispositions des premier et troisième alinéas de l'article L. 931-9 ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2.

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus au présent article, les dispositions des articles L. 931-8-2 et L. 931-9 sont applicables.

### Article L931-8-2

Les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ont droit, dès lors qu'ils ont obtenu l'accord de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 951-3 pour la prise en charge de leur formation, à une rémunération déterminée dans les conditions fixées par le présent article.

Les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 du présent code ou bien lorsque les demandes de prise en charge présentées à un organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

## Code du travail

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics ainsi que les modalités suivant lesquelles les salariés qui n'ont pas obtenu l'accord pour la prise en charge de leur formation peuvent faire réexaminer leur demande par lesdits organismes.

Les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ont droit, dès lors qu'ils ont obtenu l'accord de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 951-3 pour la prise en charge de leur formation, à une rémunération égale à un pourcentage, fixé par décret, du salaire qu'ils auraient reçu s'ils étaient restés à leur poste de travail sauf dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel et prévues dans le cadre d'un accord national interprofessionnel étendu, ou le cas échéant, d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu. Toutefois, l'application de ce pourcentage ne doit pas conduire à l'attribution d'une rémunération inférieure à un montant fixé par décret ou au salaire antérieur lorsqu'il est lui-même inférieur à ce montant. Ce décret peut déterminer les cas et les conditions dans lesquels la rémunération versée à un salarié en congé de formation est ou non plafonnée.

### Article L931-8-3

Pendant la durée du congé pour examen, accordé au titre du troisième alinéa de l'article L. 931-1, la rémunération antérieure est intégralement maintenue quel que soit son montant.

### Article L931-9

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de formation en vertu des règles posées à l'article L. 931-8 est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L. 951-3.

Ledit organisme supporte, en outre, tout ou partie des charges correspondant au stage suivi par le bénéficiaire du congé, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Les dispositions de l'article L. 931-8 et celles du présent article sont applicables sans qu'il y ait à distinguer selon que l'employeur du salarié est ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 951-1.

Les demandes de prise en charge des salariés bénéficiaires d'un congé sont adressées à l'organisme mentionné à l'article L. 951-3 auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation définie à l'article L. 951-1, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

### Article L931-10

Les congés accordés pour permettre de suivre les stages prévus à l'article L. 931-14 ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages fixés aux articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 931-9.

### Article L931-11

Des conventions conclues avec les organismes mentionnés à l'article L. 951-3 déterminent l'étendue et les conditions de participation de l'Etat et des régions au financement des actions de formation définies à l'article L. 900-2 ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires d'un congé de formation.

La participation financière susceptible d'être accordée en vertu du présent article tient compte de l'effort accompli par l'organisme intéressé pour accroître le nombre des prises en charge de bénéficiaires du congé de formation, de la durée des congés effectivement pris en charge, de la situation financière dudit organisme, du niveau et de la valeur des qualifications proposées, de la part de ses ressources qu'il consacre à la formation de salarié relevant d'employeurs non soumis à l'obligation définie à l'article L. 951-1, ainsi que des dépenses qu'il supporte au titre du c du troisième alinéa de l'article L. 951-3.

### Article L931-12

## Code du travail

Pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre les organisations professionnelles et une ou plusieurs organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, un décret en Conseil d'Etat détermine notamment:

1. Les conditions et les délais de présentation de la demande à l'employeur en fonction de la durée de la formation ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur;
2. Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation;
3. Les règles selon lesquelles est déterminée, pour un travailleur, la périodicité des congés auxquels il peut prétendre en vertu du présent titre, compte non tenu des congés dont il a pu bénéficier antérieurement par application de l'article L. 931-14.

### *Section 2 Congé de formation: dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée*

#### Article L931-13

Sans préjudice des dispositions de la section I ci-dessus, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section.

#### Article L931-14

Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débuter au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dans les mêmes conditions, le congé visé au troisième alinéa de l'article L. 931-1 peut être également accordé avant le terme du contrat de travail.

#### Article L931-15

L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes:

- a) Vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années;
- b) Dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

Ces durées sont prises en compte selon des modalités fixées par décret.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats emploi-solidarité et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois mentionnés au b. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

#### Article L931-16

Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire, mentionné à l'article L. 951-3, dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit mentionnées à l'article L. 931-15 sont réunies.

#### Article L931-17

L'organisme paritaire mentionné à l'article L. 931-16 peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 ou bien lorsque les demandes de prise en charge qui lui ont été présentées ne peuvent être toutes simultanément satisfaites.

L'organisme paritaire définit des priorités et des critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

## Code du travail

En l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes paritaires sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

### Article L931-18

Le bénéficiaire du congé a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats visés au cinquième alinéa de l'article L. 931-15. A défaut de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, ce pourcentage est fixé par décret. L'organisme paritaire assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de formation conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

### Article L931-19

Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. L'organisme paritaire verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

### Article L931-20

Pour financer le congé de formation défini par les dispositions de la présente section et le congé de bilan de compétences visé à l'article L. 931-26, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 951-1, font à l'organisme paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours; les contrats mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 931-15 ne donnent pas lieu à ce versement.

Ce versement, distinct de tous les autres auxquels les entreprises sont tenues pour la formation par un texte législatif ou contractuel, est effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle il est dû.

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû. Lorsqu'un tel versement a été effectué, ses modalités de restitution par l'organisme paritaire agréé sont fixées par décret.

Les sommes sont mutualisées au sein d'une section particulière de l'organisme paritaire concerné.

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement ci-dessus avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution ou a effectué un versement d'un montant insuffisant, le montant de son obligation est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur est tenu de verser au Trésor public un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur.

Les dispositions des troisième et sixième alinéas (I) ainsi que du septième alinéa (II) de l'article L. 951-9 s'appliquent à cette obligation.

### Article L931-20-1

Les employeurs occupant moins de dix salariés sont tenus de préciser dans la déclaration visée à l'article L. 952-4 le montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée ainsi que celui de l'obligation résultant des dispositions de l'article L. 931-20 et les versements effectués à l'organisme paritaire.

Pour les autres employeurs, ces informations sont consignées dans la déclaration prévue à l'article L. 951-12.

## *Section 3 Congé de bilan de compétences*

### Article L931-21

Les travailleurs salariés, qui n'appartiennent pas aux catégories mentionnées au titre VII du présent livre, ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences



## Code du travail

mentionné à l'article L. 900-2. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Toutefois, pour les salariés bénéficiaires du crédit-formation prévu à l'article L. 900-3, le droit au congé de bilan de compétences est ouvert dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 931-2 pour le congé de formation.

### Article L931-22

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le congé de bilan de compétences n'interrompt pas le délai prévu au 3° de l'article L. 931-12.

### Article L931-23

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

### Article L931-24

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme mentionné à l'article L. 951-3 auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation définie au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2 du présent code, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser les bilans pour figurer sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent ainsi que les conditions dans lesquelles les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

### Article L931-25

Les salariés dont le bilan de compétences est pris en charge par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 951-3 ont droit à une rémunération égale à la rémunération qu'ils auraient reçue s'ils étaient restés à leur poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée fixée par décret en Conseil d'Etat.

La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L. 951-3.

Les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

L'Etat et les régions peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences.

### Article L931-26

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par l'article L. 931-15 et les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 931-18.

### Article L931-27

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. Il détermine notamment:

## Code du travail

- 1° Les conditions et les délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur;
- 2° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation;
- 3° Les règles selon lesquelles est déterminée, pour un travailleur, la périodicité des congés de bilan de compétences auxquels il peut prétendre en vertu de la présente section.

### *Section 4 Autres congés*

#### Article L931-28

I. - Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés définis au premier alinéa de l'article L. 931-1 qui justifient d'une ancienneté d'un an dans leur entreprise ont droit à une autorisation d'absence, d'une durée maximale d'un an, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans l'un des organismes mentionnés aux articles L. 920-2 et L. 920-3. La durée de ce congé peut toutefois dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation.

Le congé visé au premier alinéa est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

II. - Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées au paragraphe précédent, demandent un congé d'enseignement ou de recherche, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 p. 100 du nombre total des travailleurs dudit établissement.

III. - Dans les établissements de moins de deux cents salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 p. 100 du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Les salariés en congé d'enseignement ou de recherche ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 931-3, L. 931-4, L. 931-9.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. Il détermine notamment:

- 1° Les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées;
- 2° Les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice du droit au congé de recherche s'il établit que celui-ci compromet directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

IV. - Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel, lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord professionnel étendu dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants, détermine, notamment en faveur du personnel d'encadrement:

- 1° Des dispositions contractuelles plus favorables que celles qui figurent aux paragraphes précédents;
- 2° Des règles de prise en charge, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, de tout ou partie de la rémunération des salariés en congé d'enseignement et des cotisations de sécurité sociale y afférentes.

#### Article L931-29

I. - Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire, ont droit, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt-cinq ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

## Code du travail

Pendant le congé, la rémunération est maintenue par l'employeur. Les frais de formation peuvent être pris en compte par l'employeur, qui peut alors imputer cette dépense dans la participation prévue à l'article L. 951-1, ou par l'organisme paritaire, après son accord, auquel l'entreprise verse la fraction de cette participation consacrée au congé individuel de formation.

II. - La durée de ce congé, qui ne peut excéder deux cents heures par an ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

III. - En cas de différend relatif à l'application du présent article, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

IV - Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article; il détermine notamment:

- 1) La durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert;
- 2) Les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci;
- 3) Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

## Chapitre 2 Du plan de formation de l'entreprise

### Article L932-1

Un accord national interprofessionnel étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être réalisées en partie hors du temps de travail. Il définit notamment la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements font l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié. Ils portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié à l'issue de la formation sanctionnée dans les conditions fixées à l'alinéa ci-dessous. Ils ne peuvent contenir de clauses financières en cas de démission, à l'exception de celles concernant des salariés dont le niveau de rémunération est supérieur à trois fois le salaire minimum de croissance.

Les actions de formation doivent avoir pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en oeuvre de ces dispositions.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de la formation réalisée hors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Article L932-2

Un accord national interprofessionnel complété par des conventions de branches ou accords professionnels étendus dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants détermine les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier au cours de leur vie professionnelle d'un capital de temps de formation leur permettant de suivre des actions de formation pendant leur temps de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Les accords de branches précités déterminent notamment:

- 1° Les publics prioritaires et la nature des actions de formation à mettre en oeuvre;

## Code du travail

2° Les conditions d'utilisation du capital temps dans la branche, en particulier les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les droits ouverts aux salariés relevant des publics prioritaires, les modalités de mise en oeuvre dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, le recours aux dispositions de l'article L. 932-1;

3° Le nombre minimal d'heures auquel ouvre droit le capital de temps de formation.

Pendant la durée de la formation, les bénéficiaires du capital temps de formation n'exécutent pas leurs prestations de travail. Néanmoins, l'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

### Chapitre 3 Des droits collectifs des salariés

#### Article L933-1

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 132-28 et L. 432-3-1, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 123-3 du présent code.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments mentionnés aux alinéas précédents. En outre, une telle délibération doit avoir lieu dans les trois mois qui précèdent l'ouverture de la négociation prévue à l'article L. 932-2.

#### Article L933-2

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

La négociation porte notamment sur les points suivants:

1° La nature des actions de formation et leur ordre de priorité;

2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation;

3° Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation;

4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle notamment dans le cadre des contrats d'insertion en alternance;

4° bis Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage;

5° Les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle;

6° La définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle;

7° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation;

8° La recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de dix salariés;

9° Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation;

10° Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation;

## Code du travail

- 11° Les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger;
- 12° Les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation.

### Article L933-3

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues à l'article L. 932-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.

Le comité d'entreprise donne, en outre, son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation de jeunes dans l'entreprise, notamment de jeunes bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitées, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise; à défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance. Dans tous les cas, le plan de formation doit contenir un programme d'actions, notamment avec le service public de l'éducation, portant notamment sur l'accueil d'élèves et de stagiaires dans l'entreprise, la formation dispensée au personnel de l'entreprise par les établissements d'enseignement et de collaboration dans le domaine de la recherche scientifique et technique.

### Article L933-4

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis, le cas échéant, par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 933-2, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

### Article L933-5

Lorsque des actions de formation sont mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation dans les conditions prévues à l'article L. 932-1, le comité d'entreprise est consulté préalablement sur leurs modalités d'organisation.

### Article L933-6

## Code du travail

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du présent code.

### Titre 4 De l'aide de l'Etat

#### **Chapitre 1 De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle**

##### **Article L941-1**

L'Etat concourt au financement des actions de formation professionnelle et de promotion sociale répondant aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par le comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale après concertation avec les organisations professionnelles et syndicales, au sein des instances prévues à cet effet.

La contribution financière de l'Etat peut porter sur les dépenses de fonctionnement des stages ainsi que, le cas échéant, sur les dépenses de construction ou d'équipement des centres.

A ces fins, le Premier ministre ou les ministres intéressés passent, en application de l'article L. 920-1, des conventions, dont les modalités particulières sont définies par décret. Ces conventions tiennent compte des publics accueillis, des objectifs poursuivis et des résultats obtenus, notamment en matière d'insertion professionnelle.

Lorsque ces conventions concernent des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises, elles font, avant leur conclusion, l'objet d'une consultation du ou des comités d'entreprise intéressés, par application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 432-1.

L'Etat participe, en outre, aux dépenses de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle selon les règles fixées au titre VI du présent livre.

##### **Article L941-1-1**

Quelles que soient l'origine budgétaire des fonds et l'autorité signataire, les conventions mentionnées à l'article L. 941-1 ne peuvent être conclues avec des organismes de formation que pour le ou les programmes qui auront fait l'objet d'une habilitation délivrée par le représentant de l'Etat dans la région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Cette habilitation, qui vise à s'assurer de la qualité des programmes de formation proposés, est délivrée en fonction des caractéristiques desdits programmes, et notamment des objectifs poursuivis et des moyens pédagogiques, matériels et d'encadrement mis en oeuvre.

La demande d'habilitation fait apparaître les capacités de l'organisme de formation à accueillir des handicapés.

Le représentant de l'Etat dans la région présente chaque année au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, la liste des organismes de formation ayant obtenu l'habilitation d'un ou plusieurs programmes de formation.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les dispositions transitoires relatives à l'habilitation, les critères et les modalités d'octroi, de renouvellement, de refus ou de retrait de l'habilitation et sa durée de validité ainsi que les conditions de participation des différentes administrations à l'ensemble de ces procédures.

##### **Article L941-1-2**

Chaque année, l'ensemble des interventions de l'Etat fait l'objet d'une programmation nationale et régionale.

Ces programmes et les bilans relatifs à leur exécution sont soumis, pour avis, aux institutions chargées d'élaborer et d'appliquer la politique de formation et aux instances nationales et régionales de concertation mentionnées à l'article L. 910-1.

##### **Article L941-2**

Une contribution financière de l'Etat peut être accordée à des stages correspondant aux types d'actions de formation définis à l'article L. 900-2.

##### **Article L941-3**



## **Code du travail**

Les crédits affectés par l'Etat au financement des actions de formation professionnelle continue sont inscrits soit au budget des services du Premier ministre, soit au budget des ministères concernés.

Un document regroupant les crédits demandés pour l'année suivante et retraçant l'emploi de ceux qui ont été accordés pour l'année antérieure et pour l'année en cours sera présenté chaque année à l'appui du projet de loi de finances. Ce document retracera également l'emploi de la participation à laquelle sont tenus les employeurs en application du titre V du présent livre, notamment au regard des contrats d'insertion en alternance pour les jeunes, et des conditions de mise en oeuvre de la formation professionnelle dans les entreprises occupant moins de dix salariés selon les secteurs d'activité. Ce rapport devra faire apparaître les situations propres à chacun des secteurs concernés de l'artisanat, du commerce et des professions libérales.

Il comportera également un état des ressources et des dépenses des fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

### **Article L941-4**

Les crédits correspondant aux charges assumées par l'Etat en application des alinéas 2 et 3 de l'article L. 941-1 sont inscrits au budget du Premier ministre sous le titre "Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale".

Ce fonds peut, en outre, assurer le financement d'études ou d'expériences témoins.

Les crédits afférents aux rémunérations et indemnités versées directement par l'Etat aux stagiaires de formation professionnelle, ou remboursées par lui en application du présent livre sont inscrits au budget du Premier ministre.

### **Article L941-5**

Le fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale peut, en sus des missions définies à l'article L. 941-4, assurer le financement des actions définies au 1° de l'article 1er de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982.

## **Chapitre 2 De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation**

### **Article L942-1**

En vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire en compensation du salaire des travailleurs recrutés par l'entreprise ou mis à la disposition de celle-ci par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs visés au chapitre VII du titre II du livre 1er du code du travail pour assurer le remplacement des salariés en formation. Cette aide est subordonnée à des conditions relatives notamment à la nature des formations et à leur durée.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, à l'exception du montant de l'aide forfaitaire qui est fixé par décret.

## **Titre 5 De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue**

### **Article L950-1**

Tout employeur, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées à l'article L. 900-2.

### Chapitre 1er De la participation des employeurs occupant au minimum dix salariés

#### Article L951-1

Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 1,2 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ce pourcentage est porté à 1,4 p. 100 à compter du 1er janvier 1992 et à 1,5 p. 100 à compter du 1er janvier 1993. Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 2 p. 100; dans ce dernier cas, il s'applique, à compter du 1er janvier 1992, aux rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent:

1° Les employeurs effectuent un versement au moins égal à 0,15 p. 100 des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Ce pourcentage est porté à 0,20 p. 100 à compter du 1er janvier 1993; pour les entreprises de travail temporaire, le taux est porté à 0,30 p. 100 à compter du 1er janvier 1992;

Des accords de branches étendus tels que mentionnés à l'article L. 932-2 définissent les conditions dans lesquelles une partie de ce versement, ne pouvant excéder 50 p. 100 de celui-ci, est attribuée à l'organisme collecteur paritaire agréé de la branche professionnelle concernée et est affectée au capital de temps de formation.

Les sommes ainsi perçues au titre du plan de formation doivent être individualisées dans les comptes de l'organisme collecteur.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus.

2° Les employeurs consacrent 0,30 p. 100 des rémunérations de l'année précédente majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête aux contrats d'insertion en alternance.

Les pourcentages mentionnés aux deux alinéas ci-dessus peuvent être revalorisés par la loi après consultation de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévue à l'article L. 910-1.

Sous réserve des dispositions qui précèdent et de celles de l'article L. 951-5, les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article L. 950-1:

1° En finançant des actions de formation ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L. 933-3 et L. 933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1;

2° En contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation créé en application de l'article L. 961-8;

3° En finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisés dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions, en application de l'article L. 941-1 ci-dessus;

4° En effectuant, dans la limite de 10 p. 100 du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes de formation dont le programme annuel d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé soit au plan national en raison de son intérêt sur le plan régional après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi compétent, en conformité avec les objectifs définis au premier alinéa de l'article L. 900-1. Cet agrément est prononcé pour un an. Il est éventuellement renouvelé au vu d'un rapport faisant ressortir l'activité des organismes concernés au cours de l'exercice écoulé.

5° En contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion prévues à l'article L. 322-3.

6° En finançant les actions de formation prévues à l'article L. 122-28-7.

Sont regardées comme des actions de formation au sens du 1° et du 3° du présent article et peuvent également faire l'objet d'un financement soit par les fonds d'assurance-formation, soit dans le cadre des dispositions de l'article L. 951-5, les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du

## Code du travail

mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.

Pour le secteur des entreprises de pêche maritime et de cultures marines, l'employeur verse à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 953-4 la fraction de la contribution qui n'aurait pas été utilisée directement au financement de la formation professionnelle au profit de ses salariés.

### Article L951-2

Les actions de formation, financées par l'entreprise dans le cadre du plan de formation mentionné au 1° de l'article précédent, sont organisées soit par l'entreprise elle-même, soit en application de conventions annuelles ou pluriannuelles conclues par elle conformément aux dispositions du titre II du présent livre.

Les dépenses engagées à ce titre par l'entreprise peuvent couvrir les frais de formation et la rémunération des stagiaires.

Les dépenses d'équipement en matériel sont admises dans la limite du prorata de l'annuité d'amortissement correspondant à l'utilisation de ce matériel à des fins de formation.

Les dépenses sont retenues pour leur montant réel, déduction faite des concours apportés par une personne morale de droit public au titre de la formation professionnelle.

### Article L951-3

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette participation, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée.

Les excédents reportables des années antérieures ainsi que ceux dégagés l'année au cours de laquelle l'insuffisance est constatée ne peuvent s'imputer sur ladite majoration.

Les dispositions des articles L. 951-9-1, troisième et sixième alinéa, et L. 951-9-11 du présent code s'appliquent à ce complément d'obligation.

Tout employeur assujetti en application du premier alinéa ne peut verser sa contribution qu'à un seul organisme paritaire agréé. Toutefois, un décret fixe les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette disposition, notamment en ce qui concerne les entreprises à établissements multiples.

Ce versement est utilisé exclusivement pour financer, au titre du congé formation, du congé de bilan de compétences et du congé pour examen:

- a) Les dépenses d'information des salariés sur ces congés;
- b) La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation et de bilan exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement;
- c) Le remboursement aux employeurs occupant moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité versée en application de l'article L. 122-3-5 du présent code au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation;
- d) Les frais de gestion des organismes paritaires agréés, dans les limites fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par le présent article et par les textes pris pour son application donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme paritaire agréé au Trésor public.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les règles applicables aux excédents financiers dont sont susceptibles de disposer les organismes agréés et les conditions d'utilisation de ces fonds à des fins de formation professionnelle, en particulier sous la forme d'une compensation entre les organismes agréés.

## Code du travail

Les dépenses effectivement supportées par l'employeur au titre du congé individuel de formation en sus du versement obligatoire prévu au premier alinéa du présent article sont imputables sur le montant de la participation, établie par l'article L. 951-1.

### Article L951-4

L'agrément prévu au premier alinéa de l'article L. 951-3 est accordé en fonction de la capacité financière des organismes paritaires, de leur organisation territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle, et de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens.

L'agrément peut être retiré en cas de manquement aux obligations résultant des dispositions du présent code ou de la décision d'agrément. L'arrêté de retrait détermine les modalités de dévolution des biens de l'organisme.

### Article L951-5

Les employeurs peuvent s'acquitter de tout ou partie de la participation instituée par l'article L. 951-1, à l'exclusion des fractions de cette participation qui sont affectées à titre obligatoire à des emplois déterminés par des dispositions législatives ou des stipulations contractuelles, en concluant avec l'Etat un engagement de développement de la formation ou en s'associant à un engagement de même nature conclu par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle.

Ces engagements sont annuels ou pluriannuels. Les régions peuvent être associées à leur élaboration et à leur conclusion. Sans préjudice des dispositions des articles L. 933-2 et L. 933-3, ils sont soumis, avant leur signature par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, à l'avis des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, conformément à l'article L. 132-2 du présent code.

Ils déterminent en particulier:

- 1° Leur champ et leur durée d'application;
- 2° Les objectifs à atteindre au terme de la période considérée, notamment pour ce qui concerne la formation des jeunes de moins de vingt-cinq ans dépourvus de qualification et pour les formations permettant d'aboutir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes;
- 3° Les moyens, y compris les moyens financiers, à mettre en oeuvre;
- 4° Les conditions dans lesquelles les entreprises s'acquittent de l'obligation instituée par le présent titre;
- 5° Les modalités selon lesquelles sont éventuellement associées à leurs applications les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie ou les chambres d'agriculture;
- 6° Les modalités de contrôle en cours d'exécution et au terme de l'engagement.

L'exécution de ces engagements donne lieu chaque année à un examen par les parties signataires auquel sont associées les organisations syndicales consultées avant la signature ainsi que les institutions représentatives de personnel dans des entreprises liées par l'engagement.

### Article L951-6

Les dépenses des entreprises en matière de formation des éducateurs sportifs nécessaires à l'encadrement des activités physiques et sportives de leur personnel sont déductibles, à concurrence d'un plafond fixé par décret, du montant de la participation prévue à l'article L. 950-1. Ces dispositions ne peuvent s'appliquer que dans la mesure où il s'agit d'amateurisme.

### Article L951-7

Les dépenses supportées par l'employeur au titre du congé d'enseignement prévu au premier alinéa du paragraphe I de l'article L. 931-13, du fait du maintien total ou partiel de la rémunération des salariés en congé et des cotisations de sécurité sociale y afférentes qui sont à la charge de l'employeur, sont déductibles du montant de la participation prévue à l'article L. 950-1.

### Article L951-8

Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent titre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 951-1

## Code du travail

ils justifient que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 933-1 et aux premier, deuxième, sixième et septième alinéas de l'article L. 933-3.

Les employeurs sont dispensés de cette justification lorsqu'ils produisent le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 433-13.

### Article L951-9

I.- Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'article L. 951-1 sont inférieures à la participation fixée par ledit article, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor un versement égal à la différence constatée.

Les sommes engagées par un employeur au titre d'une convention passée avec un organisme formateur n'ont de caractère libératoire que dans la mesure où cet organisme effectue les dépenses correspondantes avant la date de la régularisation de la convention.

Le versement au Trésor à raison de l'insuffisance éventuelle doit être opéré en même temps que le dépôt de la déclaration de l'année de cette régularisation.

Dans le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve mise à sa charge par l'article L. 951-8, le versement auquel il est tenu, en application de l'alinéa précédent, est majoré de 50 p. 100. Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié de la contribution due au titre de l'année considérée.

Le versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 951-12. Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

II.- Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs, autres que ceux prévus aux articles L. 991-1 à L. 991-8 pour les litiges relatifs à la réalité et à la validité des dépenses de formation, sont effectués selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

### Article L951-10

Les employeurs qui effectuent, au cours d'une année, un montant de dépenses supérieur à celui prévu à l'article L. 951-1, peuvent reporter l'excédent sur les trois années suivantes.

### Article L951-11

Les versements effectués par les employeurs, au titre d'une taxe parafiscale affectée à la formation professionnelle, sont pris en compte pour le calcul de la participation instituée à l'article L. 951-1.

### Article L951-12

I.- Les employeurs sont tenus de remettre à la recette des impôts compétente une déclaration en double exemplaire, indiquant notamment le montant de la participation à laquelle ils étaient tenus et les dépenses effectivement consenties, en vertu de l'article L. 951-1.

La déclaration des employeurs mentionnés à l'article L. 951-8 doit être accompagnée soit du procès-verbal de la délibération du comité d'entreprise, soit du procès-verbal de carence.

II.- La déclaration prévue au I ci-dessus doit être produite au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle au cours de laquelle les dépenses définies à l'article L. 951-1 ont été effectuées.

En cas de cession ou de cessation d'entreprise, la déclaration afférente à l'année en cours et, le cas échéant, celle afférente à l'année précédente, sont déposées dans les dix jours de la cession ou de la cessation. En cas de décès de l'employeur, ces déclarations sont déposées dans les six mois qui suivent la date du décès.

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, elles sont produites dans les dix jours de la date du jugement.

### Article L951-13

## Code du travail

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les conditions d'application du présent titre notamment:

la définition des dépenses visées au 1 de l'article L. 951-1;

Les conditions d'organisation des actions permettant de réaliser un bilan de compétences financées par l'entreprise dans le cadre du plan de formation et les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser le bilan;

les conditions d'application des dispositions prévues à l'article L. 951-8 aux entreprises occupant au moins cinquante salariés dans lesquelles l'institution d'un comité d'entreprise n'est pas obligatoire;

les modalités d'établissement et le contenu de la déclaration prévus à l'article L. 951-12, ainsi que la recette des impôts compétente pour recevoir cette déclaration.

### Chapitre 2 De la participation des employeurs occupant moins de dix salariés

#### Article L952-1

Les employeurs occupant moins de dix salariés, à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées aux chapitres Ier et III du titre VII du livre VII du présent code, doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 0,15 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. A défaut de dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif étendu, les contributions inférieures à 100 F ne sont pas exigibles.

A compter du 1er janvier 1992, la contribution dont les modalités de calcul ont été fixées à l'alinéa précédent est versée par l'employeur, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, à un organisme collecteur agréé, à ce titre, par l'Etat. Toutefois, au titre de la première année d'application de cette obligation, le versement est effectué avant le 1er mai 1993.

L'employeur ne peut verser cette contribution qu'à un seul organisme collecteur agréé.

S'agissant des entreprises de pêche maritime et de cultures marines, l'employeur reverse le montant de cette contribution à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 953-4.

#### Article L952-2

Les sommes versées par les employeurs en application de l'article L. 952-1 sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur agréé.

Elles sont mutualisées dès leur réception; toutefois, lorsque l'organisme collecteur agréé est un fonds d'assurance formation mentionné à l'article L. 961-9, cette mutualisation peut être élargie à l'ensemble des contributions qu'il perçoit au titre du plan de formation par convention de branche ou accord professionnel étendu.

Les conditions d'utilisation des versements, les règles applicables aux excédents financiers dont sont susceptibles de disposer les organismes collecteurs agréés au titre de la section particulière ainsi que les modalités de fonctionnement de ladite section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par le présent article et par les textes pris pour son application donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur agréé au Trésor public.

#### Article L952-3

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1 avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur est tenu de verser au Trésor public, lors du dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 952-4, un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur. Le montant de ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.



## Code du travail

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs, autres que ceux prévus aux articles L. 991-1 et L. 991-4 pour les litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs visés à l'article L. 952-1 sont effectués selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Le reversement mentionné au dernier alinéa de l'article L. 952-2 est soumis aux dispositions des deux alinéas précédents.

### Article L952-4

Les employeurs sont tenus de remettre à la recette des impôts compétente une déclaration indiquant notamment les montants de la participation à laquelle ils étaient tenus et du versement effectué ainsi que la désignation de l'organisme destinataire.

La déclaration doit être produite au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle au cours de laquelle est due la participation.

En cas de cession d'entreprise ou de cessation d'activité, la déclaration afférente à l'année en cours et, le cas échéant, celle afférente à l'année précédente sont déposées dans les soixante jours de la cession ou de la cessation. En cas de décès de l'employeur, ces déclarations sont déposées dans les six mois qui suivent la date du décès.

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation des biens, elles sont produites dans les soixante jours de la date du jugement.

Les modalités d'établissement et le contenu de la déclaration sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

### Article L952-5

L'agrément prévu au deuxième alinéa de l'article L. 952-1 est accordé en fonction de la capacité financière des organismes collecteurs, de leur organisation territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle, et de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens. L'agrément peut être retiré en cas de manquement aux obligations résultant des dispositions du présent code ou de la décision d'agrément. L'arrêté de retrait détermine les modalités de dévolution des biens de l'organisme collecteur relatives à la section particulière visée à l'article L. 952-2.

### Article L952-6

Les employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison visés au chapitre II du titre VII du livre VII du présent code sont redevables de la contribution prévue à l'article L. 952-1.

Celle-ci est versée à un organisme agréé mentionné à l'article L. 952-1.

La contribution est calculée sur l'assiette retenue en application de l'article 70 de la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale. Elle est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en même temps que les cotisations de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées aux travailleurs salariés et assimilés, selon les mêmes règles et sous les mêmes garanties et sanctions. Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale. Le produit de la contribution est reversé à l'organisme visé au deuxième alinéa du présent article, après déduction de frais de gestion, selon des modalités fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

## Chapitre 3 De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non-salariées

### Article L953-1

A compter du 1er janvier 1992, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

A cette fin, ils consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 p. 100 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. Toutefois, sont dispensées du versement de cette contribution les personnes dispensées du versement de la cotisation personnelle d'allocations familiales qui justifient d'un revenu professionnel non salarié

## Code du travail

non agricole inférieur à un montant déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 242-11 du code de la sécurité sociale.

Cette contribution, à l'exclusion de celle effectuée par les assujettis visés aux articles L. 953-2 et L. 953-3, est versée à un fonds d'assurance formation visé à l'article L. 961-10.

La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elle fait l'objet d'un versement unique au plus tard le 15 février de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle est due.

Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation visés à l'article L. 961-10, agréés à cet effet par l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre Ier du code de la sécurité sociale.

Les organismes chargés du recouvrement de la contribution peuvent percevoir des frais de gestion dont les modalités et le montant seront fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

### Article L953-2

Pour les entreprises relevant du répertoire des métiers, cette participation s'effectue dans les conditions prévues par la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans.

### Article L953-3

Les chefs d'exploitation et d'entreprise agricoles bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue. A cette fin, ils consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une contribution calculée en pourcentage des revenus professionnels ou de l'assiette forfaitaire déterminés à l'article 1003-12 du code rural. Son taux ne peut être inférieur à 0,30 p. 100, dans la limite d'une somme dont le montant minimal et maximal est fixé par décret par référence au montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Pour les conjoints et les membres de la famille des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, mentionnés à l'article 1122-1 du code rural, la contribution est égale au montant minimal prévu à l'alinéa précédent.

Cette contribution est directement recouvrée en une seule fois et contrôlée par les caisses de mutualité sociale agricole, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre des régimes de protection sociale agricole.

Les caisses de mutualité sociale agricole reversent le montant de leur collecte à un fonds d'assurance formation habilité à cet effet par l'Etat, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

S'agissant des chefs d'entreprise de cultures marines et des travailleurs indépendants du même secteur, et, le cas échéant, de leurs conjoints, collaborateurs ou associés, les caisses de mutualité sociale agricole reversent le montant de leur collecte à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 953-4.

### Article L953-4

Les travailleurs indépendants à la pêche maritime et les chefs d'entreprise de pêche maritime occupant moins de dix salariés ainsi que les travailleurs indépendants et les chefs d'entreprise de cultures marines occupant moins de dix salariés affiliés au régime social des marins, et, le cas échéant, leurs conjoints, collaborateurs ou associés, doivent, chaque année, consacrer pour le financement de leurs propres actions de formation, telles que définies à l'article L. 900-2, une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Cette contribution est directement recouvrée en une seule fois et contrôlée par la Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre du régime de protection sociale maritime.

La Caisse nationale d'allocations familiales des pêches maritimes reverse le montant annuel de la collecte de la contribution visée au premier alinéa à l'organisme collecteur paritaire agréé à cet effet par l'Etat, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Chapitre 4 De la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle

#### Article L954

Par dérogation aux articles L. 931-20, premier alinéa, L. 951-1, premier et deuxième alinéa et L. 952-1, premier alinéa, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.

A partir du 1er janvier 1993, le pourcentage ne peut être inférieur à 2 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, des rémunérations versées pendant l'année en cours.

La convention ou l'accord mentionné au premier alinéa du présent article, qui détermine la répartition de cette contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats d'insertion en alternance, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de:

- 1° 0,6 p. 100, au titre de congé individuel de formation, des rémunérations de l'année de référence;
- 2° 0,6 p. 100, au titre du plan de formation, des rémunérations de l'année de référence;
- 3° 0,3 p. 100, au titre des contrats d'insertion en alternance, du montant des rémunérations versé par les employeurs assujettis au II de l'article 30, de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).

### Titre 6 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle et de leur protection sociale

#### Chapitre 1 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle

##### Article L961-1

L'Etat, les régions, les employeurs et les organismes paritaires agréés en application de l'article L. 951-3 concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les institutions mentionnées à l'article L. 351-2 du présent code concourent également à ce financement, selon des modalités fixées par voie de conventions conclues avec l'état ou les régions.

Sous certaines conditions définies par le décret en Conseil d'Etat, le stagiaire peut bénéficier d'un prêt accordé par l'Etat ou par les organismes agréés bénéficiant du concours de l'Etat.

Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.

##### Article L961-2

L'Etat et les régions concourent au financement de la rémunération des catégories de stagiaires définies aux articles L. 961-4 et L. 961-6 lorsqu'ils suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article L. 961-3 ci-après.

Ils assurent le financement de la rémunération des stagiaires mentionnés à l'article L. 961-5:

- 1° Lorsque ceux-ci ne relèvent pas des conventions conclues en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 961-1 et suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article L. 961-3;
- 2° Lorsqu'ils suivent des stages agréés et qu'ils sont travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-10, mères de famille, femmes mentionnées au 2° de l'article L. 351-9 ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé au sens des articles L. 524-1 à L. 524-4 du code de la sécurité sociale, sous réserve de ne pas prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles.

## Code du travail

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions et les modalités de calcul et de versement de ces rémunérations. Leur gestion peut être confiée par voie de convention à un établissement public de l'Etat à caractère administratif, aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Le même décret détermine les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des règles de l'alinéa précédent au cas des stagiaires à temps partiel et des stagiaires suivant un enseignement à distance. L'Etat et les régions peuvent participer, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 931-11, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.

### Article L961-3

Dans la limite des compétences respectives de l'Etat et des régions que définit l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 modifiée relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat, l'agrément des stages est accordé :

1° En ce qui concerne l'Etat, par l'autorité administrative après avis de l'un des organismes consultatifs créés par application de l'article L. 910-1 et dans les conditions fixées par voie réglementaire.

2° En ce qui concerne les régions, par décision du conseil régional après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

### Article L961-4

L'Etat rembourse, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, une fraction de la rémunération maintenue par les employeurs aux travailleurs qui suivent des stages de formation agréés par l'Etat, organisés à l'initiative desdits employeurs.

### Article L961-5

Lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 961-3, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant est fixé par décret. Cette rémunération est déterminée à partir du salaire antérieur :

- a) Lorsque les intéressés se sont vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés et satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret en Conseil d'Etat;
- b) Lorsqu'ils suivent des formations d'une durée minimum fixée par décret et remplissent des conditions relatives à la durée de leur activité professionnelle et à leur situation au regard des dispositions du a de l'article L. 351-3 définies par le même décret.

### Article L961-6

Les travailleurs non salariés bénéficient d'une rémunération déterminée par décret, à condition d'avoir exercé une activité professionnelle salariée ou non salariée pendant au moins douze mois dont six consécutifs, dans les trois années qui précèdent l'entrée en stage.

### Article L961-7

Les frais de transport, supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat ou des régions pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages, donnent lieu à un remboursement total ou partiel.

### Article L961-8

Les fonds d'assurance-formation sont dotés de la personnalité morale. Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles relatives à leur constitution, à leurs attributions, à leur fonctionnement et aux contrôles auxquels ils sont soumis, ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents commissionnés visés à l'article L. 991-3.

### Article L961-9

Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au développement de la formation professionnelle continue.

## Code du travail

Ils doivent être agréés par l'Etat après avis du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa commission permanente ou des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Leur gestion est assurée paritairement. Ils mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises. A compter du 1er janvier 1992, ils doivent être créés par voie d'accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord.

Les contributions versées par les employeurs ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale, ni, le cas échéant, à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par les employeurs.

### Article L961-10

Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées peuvent créer dans les professions ou les branches professionnelles considérées des fonds d'assurance-formation de non salariés.

Ces fonds sont alimentés au moyen de ressources dégagées par voie de concertation entre les organisations professionnelles intéressées ou les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie ou les chambres d'agriculture.

### Article L961-11

Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévues au présent chapitre relèvent de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire.

### Article L961-12

La validité des agréments délivrés aux fonds d'assurance formation mentionnés à l'article L. 961-9, aux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1, aux organismes de mutualisation mentionnés à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) et aux organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 952-1 expire le 31 décembre 1995.

A compter de cette date, les organismes collecteurs paritaires susceptibles d'être agréés pour recevoir les contributions des employeurs prévues aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du présent code et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée ne peuvent avoir qu'une compétence nationale, interrégionale ou régionale.

Sauf lorsque les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle ont été créés antérieurement au 1er janvier 1992, l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de l'application de l'accord.

Il est accordé en fonction de la capacité financière des organismes, de leur organisation territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle et de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens.

Toutefois, dans chacun des départements d'outre-mer, les fonds visés aux I bis et II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ne peuvent être collectés que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics et de la coopération et du développement agricoles.

Les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent conclure avec toutes personnes morales, et notamment les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture, des conventions dont l'objet est de leur permettre de percevoir les contributions visées au deuxième alinéa ci-dessus après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévu à l'article L. 910-1. Les chambres peuvent percevoir auprès de toutes les entreprises les fonds destinés à des actions de formation professionnelle, en application de conventions de formation annuelles ou pluriannuelles conclues dans le cadre des dispositions de l'article L. 920-1.

## Code du travail

Dans les départements d'outre-mer, les organismes collecteurs agréés à compétence interprofessionnelle rendent compte aux organismes agréés à compétence nationale et professionnelle de l'utilisation des fonds collectés auprès d'entreprises relevant du champ professionnel de ces organismes. Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L961-13

Un fonds national est habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer certains organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1.

Les organisations syndicales interprofessionnelles de salariés et d'employeurs, représentatives au plan national, prennent toutes dispositions pour organiser ce fonds.

Après agrément du ministre chargé de la formation professionnelle, le fonds prévu ci-dessus reçoit, dans le respect de son champ de compétence, les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires précités. L'affectation ultérieure de ces sommes à un organisme collecteur ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie. Le ministre chargé de la formation professionnelle désigne un commissaire du Gouvernement auprès du fonds bénéficiant de l'agrément susvisé.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article, et notamment les conditions dans lesquelles les sommes reçues sont affectées aux organismes collecteurs. En l'absence de fonds agréé, ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires sont tenus de déposer leurs disponibilités auprès d'un compte unique.

Le fonds ainsi créé est soumis en 1996 à une contribution exceptionnelle au budget de l'Etat, égale à 60 p. 100 de la différence entre, d'une part, le cumul des montants de la trésorerie des fonds au 31 décembre 1995 et des excédents financiers recueillis au 31 mars 1996 et, d'autre part, le montant des sommes versées à des organismes collecteurs, après constatation de leurs besoins de trésorerie, entre le 1er janvier et le 1er août 1996.

En l'absence de fonds agréé, la contribution est due par le gestionnaire du compte unique visé au dernier alinéa de l'article L. 961-13 précité. La contribution est versée au comptable du Trésor du lieu du siège social de l'organisme gestionnaire du fonds ou du compte unique avant le 1er septembre 1996. Le contrôle, le recouvrement, le contentieux, les garanties et sanctions relatifs à cette contribution sont régis par les règles applicables en matière de taxe sur les salaires.

Ce même fonds national est habilité à gérer les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs affectées au financement du capital de temps de formation prévues par l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social et repris par le 1° de l'article L. 951-1 du présent code. Ces excédents sont appréciés, pour la première année, au 31 décembre 1999, et peuvent exceptionnellement concourir aux actions de l'Etat en matière de formation professionnelle.

## Chapitre 2 De la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle

### Article L962-1

Toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre sont obligatoirement affiliées à un régime de sécurité sociale.

Les stagiaires qui, avant leur stage, relevaient, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, restent affiliés à ce régime pendant la durée de leur stage.

Ceux qui ne relevaient d'aucun régime sont affiliés au régime général de sécurité sociale.

Toutefois, des exceptions pourront, par décret, être apportées à la règle posée par les deux alinéas ci-dessus lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général.

### Article L962-2



## Code du travail

Lorsque les stagiaires de formation professionnelle relevant d'un régime de sécurité sociale de salariés sont rémunérés par leur employeur, l'Etat participe aux cotisations de sécurité sociale incombant aux employeurs dans la même proportion qu'aux rémunérations.

### Article L962-3

Lorsque les stagiaires sont rémunérés par l'Etat pendant la durée du stage ou lorsqu'ils ne bénéficient d'aucune rémunération, les cotisations de sécurité sociale sont intégralement prises en charge par l'Etat. Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale.

### Article L962-4

Les dispositions de l'article L. 416-2 du livre IV du code de la sécurité sociale sont applicables à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle continue, réserve faite des fonctionnaires de l'Etat et des agents titulaires des collectivités locales qui restent régis par les dispositions qui leur sont propres.

### Article L962-5

Les droits aux prestations de sécurité sociale des travailleurs salariés qui ont bénéficié d'un congé non rémunéré au titre de la formation professionnelle continue sont garantis dans des conditions identiques à celles qui leur étaient appliquées antérieurement aux congés ci-dessus désignés.

### Article L962-6

Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu le versement et la prise en charge des cotisations de sécurité sociale en application du présent titre relèvent de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire.

### Article L962-7

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les mesures d'application du présent titre autres que celles qui portent fixation des taux forfaitaires prévus à l'article L. 962-3.

## Titre 7 Dispositions relatives aux agents de l'Etat et aux agents des collectivités locales

### Article L970-1

L'Etat met en oeuvre au bénéfice de ses agents une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale semblable, par sa portée et par les moyens employés, à celle visée à l'article L. 910-1. Cette politique tient compte du caractère spécifique de la fonction publique.

Après consultation du conseil supérieur de la fonction publique, un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les actions de formation et de perfectionnement intéressant les agents de l'Etat seront définies, animées et coordonnées.

### Article L970-2

Les fonctionnaires de l'Etat peuvent, à l'initiative de l'administration, participer soit comme stagiaires, soit comme éducateurs, à des cycles ou à des stages de formation professionnelle continue; ils peuvent également être autorisés à participer sur leur demande à de tels cycles ou stages, soit comme stagiaires, soit comme éducateurs.

Après consultation du conseil supérieur de la fonction publique, des décrets en Conseil d'Etat fixent les conditions d'application du présent article en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à ces cycles ou stages, la position des fonctionnaires intéressés et, le cas échéant, leur rémunération pendant ces périodes.

### Article L970-3

## Code du travail

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les modalités particulières de formation professionnelle continue des agents civils non titulaires de l'Etat. Ils sont établis après avis du conseil supérieur de la fonction publique.

### Article L970-4

Des instituts régionaux d'administration créés par décret contribuent à assurer le recrutement et la formation de certains corps de catégorie A désignés par décret en Conseil d'Etat. Ils peuvent également prêter leur concours à la formation professionnelle continue des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Le nombre de postes réservés annuellement dans chacun des corps visés à l'alinéa premier ci-dessus aux élèves des instituts est fixé par arrêté.

L'admission dans les instituts régionaux d'administration résulte de deux concours. Le premier est réservé aux candidats titulaires de diplômes d'enseignement supérieur ou reconnus équivalents fixés par décret, le second est réservé, selon les conditions fixées par décret, à des candidats qui ont occupé un emploi civil ou militaire pendant une durée minimum. La proportion des places offertes au titre de chacun de ces concours est fixée par décret. Ces instituts peuvent prêter leur concours pour la formation professionnelle continue des agents des collectivités locales.

### Article L970-5

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les conditions dans lesquelles les agents des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales peuvent bénéficier des dispositions du présent titre. Les organisations syndicales sont consultées, ainsi que les organismes paritaires compétents.

## Titre 8 Des formations professionnelles en alternance

### Article L980-1

Tout jeune de seize à vingt-cinq ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées.

Elles ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelles.

Elles associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

Elles sont organisées dans le cadre:

- de contrats de travail de type particulier;
- de périodes de formation prévues dans un contrat de travail ordinaire;
- de différents stages de formation professionnelle.

### Article L980-2

Pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans, les contrats d'insertion en alternance et les stages de formation prévus au présent titre, les contrats d'apprentissage prévus à l'article L. 117-1 ainsi que les contrats emploi-solidarité mentionnés aux articles L. 322-4-7 à L. 322-4-14 concourent à l'exercice du droit à la qualification prévu par l'article L. 900-3.

## Chapitre 1er Contrats d'insertion en alternance

### Article L981-1

Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 dénommé "contrat de qualification". Sa durée est comprise entre six mois et deux ans.

## Code du travail

Il doit être passé par écrit. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail. L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 p. 100 de la durée totale du contrat. Toutefois, lorsqu'il existe un accord de branche ou une convention, l'un et l'autre étendus, la durée de ces enseignements est celle fixée par la convention ou l'accord.

Les dispositions de l'article L. 122-3-10, premier alinéa, du présent code, ne s'appliquent pas au contrat de qualification.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre Ier.

### Article L981-2

Seules les entreprises habilitées par l'autorité administrative peuvent conclure des contrats de travail à durée déterminée répondant aux conditions de l'article L. 981-1.

Cette habilitation est subordonnée soit à la conclusion par l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'une convention avec un établissement d'enseignement public ou un organisme de formation public ou privé mentionné à l'article L. 920-4, prévoyant les modalités d'organisation de la formation alternée, soit à l'adhésion de l'entreprise à un accord-cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle.

Cet accord-cadre, conclu après consultation des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national au sens de l'article L. 133-2 du présent code, définit les conditions dans lesquelles les entreprises qui y adhèrent et les établissements d'enseignement ou organismes de formation mentionnés ci-dessus participent à la mise en oeuvre d'un programme de formation alternée.

Ces conventions ou accords-cadre déterminent notamment le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.

### Article L981-3

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret pour chaque année et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

Si le contrat de qualification a été précédé d'un contrat d'orientation prévu à l'article L. 981-7 dans la même entreprise, la durée de celui-ci est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté.

### Article L981-4

L'embauche d'un jeune par un contrat mentionné à l'article L. 981-1 ouvre droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat.

Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne sont pas exonérées.

Les cotisations donnant lieu à exonération sont prises en charge par l'Etat, qui les verse directement aux organismes de sécurité sociale.

## Code du travail

### Article L981-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 981-1 à L. 981-3 et notamment les garanties d'ordre technique et professionnel auxquelles est subordonnée l'habilitation établie par l'article L. 981-2 ainsi que les règles relatives à l'homologation des qualifications obtenues par la voie des formations en alternance et ayant fait l'objet de certificats délivrés avant qu'elles ne soient inscrites sur la liste prévue à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 précitée.

### Article L981-6

Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi sont dispensées dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, ou déterminée, en application de l'article L. 122-2 du présent code.

Lorsque le jeune est engagé pour tenir un emploi dans l'entreprise, le contrat est à durée indéterminée.

Un décret détermine les modalités spécifiques de ces contrats, notamment en ce qui concerne la rémunération du jeune, la durée et les modalités de la formation, le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise, ainsi que le rôle des services chargés de l'emploi et de l'agence nationale pour l'emploi dans la conclusion et le suivi de l'exécution desdits contrats.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre Ier.

### Article L981-7

Les formations ayant pour objet de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé contrat d'orientation. Il ne peut se substituer à des emplois permanents, temporaires ou saisonniers. Il est conclu après signature d'une convention entre l'entreprise et l'organisme réalisant les actions d'orientation professionnelle et fait l'objet d'un dépôt avec cette convention auprès des services relevant du ministère chargé de l'emploi.

Le contrat d'orientation est ouvert aux jeunes de moins de vingt-deux ans ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi qu'aux jeunes de moins de vingt-cinq ans titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général.

Ce contrat est un contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 122-2 d'une durée, non renouvelable, de neuf mois maximum pour le premier public précité, de six mois maximum pour le second public précité.

Un décret détermine les modalités spécifiques de ces contrats, la durée et les modalités des actions d'orientation professionnelle dispensées pendant le temps de travail ainsi que le rôle du tuteur chargé d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise.

### Article L981-8

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-7 perçoivent une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance; ce pourcentage est fixé par décret et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le décret prévu au premier alinéa fixe également les conditions de déduction des avantages en nature. Les salariés en contrat d'orientation ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Par dérogation à l'article L. 122-3-2 et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats d'orientation prévoyant une durée moindre, la période d'essai au titre de ces contrats est de deux semaines.

## Code du travail

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, le contrat d'orientation peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3.

### Article L981-9

L'embauche d'un jeune par un contrat d'orientation ouvre droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat d'orientation sous réserve du respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L. 981-7. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

### Article L981-10

Les jeunes titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de jeunes en formation.

En particulier, la durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixé par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article 997 du code rural. Le régime des périodes d'inaction prévu à l'article L. 212-4 du présent code ne s'applique pas aux contrats d'orientation.

Les titulaires de ces contrats ne peuvent être comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3.

Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le jeune à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Les contrats de travail prévus aux articles L. 981-1 et L. 981-6 peuvent être renouvelés une fois si leur objet n'a pu être atteint, notamment en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maladie du jeune, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation.

### Article L981-11

Les organismes de formation qui accueillent des jeunes titulaires du contrat de travail définis à l'article L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 sont soumis au contrôle de l'Etat dans des conditions définies par décret.

### Article L981-12

Jusqu'au terme prévu par le contrat ou, à défaut, jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion, les titulaires des contrats de travail définis aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Chapitre 2 Stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'Etat

### Article L982-1

L'Etat peut prendre l'initiative de programmes de stages de formation professionnelle pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans. Ces stages ont pour objet l'insertion sociale et professionnelle ou l'aide à l'orientation professionnelle approfondie et l'initiation à la vie professionnelle des jeunes. Ils doivent prévoir une formation en alternance.

### Article L982-2

## Code du travail

L'Etat apporte son concours au financement des stages prévus à l'article L. 982-1, dans les conditions définies au titre IV du livre IX. Ces stages font l'objet de conventions conclues par l'Etat avec des établissements, organismes ou associations qui dispensent l'enseignement général ou technologique, qui assurent la formation professionnelle, ou qui préparent les jeunes à leur insertion dans la vie professionnelle et sociale.

La convention décrit le programme de formation du stage. Elle précise également les modalités de collaboration entre l'établissement ou l'organisme signataire et les organismes ou entreprises qu'il associe à l'action de formation au titre de l'exercice d'une activité sur les lieux de travail.

Lorsque le stage est organisé en alternance, la convention prévoit les modalités de coopération entre l'organisme de formation et les entreprises d'accueil, en particulier pour le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.

### Article L982-3

Les jeunes bénéficiaires des stages prévus à l'article L. 982-1 sont rémunérés par l'Etat en fonction des dispositions du titre VI du livre IX du présent code.

Les dispositions du chapitre II du titre VI du livre IX du présent code sont applicables aux bénéficiaires des stages mentionnés à l'article L. 982-1.

### Article L982-4

Des mesures d'ordre réglementaire déterminent les caractéristiques spécifiques à chaque type de stages prévus à l'article L. 982-1, notamment du point de vue de la durée du stage et des catégories spécifiques de jeunes auxquelles ces stages s'adressent.

### Article L982-5

Les dispositions du présent livre sont applicables, sous réserve des règles particulières énoncées aux deuxième et troisième alinéas, aux stages organisés par les associations qui ont pour objet de définir et de mettre en oeuvre, pour les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans, un plan d'insertion professionnelle comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprise et de périodes de formation, lorsque les associations ont été créées en vertu des stipulations d'un accord collectif au sens de l'article L. 132-1.

Pendant la période de formation, les stagiaires perçoivent une rémunération, versée dans tous les cas par l'association, et dont le montant est déterminée par décret.

Pour la durée de la période au cours de laquelle il est mis à la disposition d'une entreprise, le stagiaire perçoit de l'association une rémunération équivalente à celle d'un travailleur de la branche considérée, compte tenu de son âge et du poste de travail qu'il occupe.

Cette rémunération et les charges sociales y afférentes sont versées par l'entreprise à l'association. Celle-ci bénéficie du concours financier de l'Etat prévu aux articles L. 982-2 et L. 982-3.

## Titre 9 Contrôle de la formation professionnelle continue, Dispositions diverses, Dispositions pénales

### Chapitre 1 Du contrôle de la formation professionnelle continue

#### Article L991-1

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur:

1° Les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 950-1;

2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes de formation ainsi que par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences;



## Code du travail

3° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention ou réalisées dans le cadre des contrats mentionnés à l'article L. 981-7.

Le contrôle administratif et financier porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en oeuvre pour la formation professionnelle continue.

### Article L991-2

L'Etat contrôle également les conditions d'exécution des actions de formation financées par lui et réalisées par les organismes de formation en vérifiant qu'elles sont assurées conformément aux stipulations de la convention.

Cette vérification porte sur les moyens financiers techniques et pédagogiques mis en oeuvre à l'exclusion des qualités pédagogiques, leur adaptation aux objectifs fixés et sur les modalités de suivi des stagiaires et de validation des acquis. Elle porte également sur les procédures éventuelles de représentation des stagiaires et de règlement des conflits.

Les organismes sont tenus de présenter aux agents chargés du contrôle tous documents et pièces nécessaires à cet examen.

Si des manquements sont mis en évidence, cet examen peut s'étendre à l'ensemble de l'activité de l'organisme de formation au sens des livres III et IX du présent code.

Le contrôle mentionné aux deux premiers alinéas du présent article est suivi d'un rapport notifié dans les conditions prévues par l'article L. 991-8. Les manquements constatés pourront donner lieu, après mise en demeure, à la résiliation de la convention et au retrait de l'habilitation ou à une seule de ces deux mesures, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L991-3

Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, le contrôle mentionné aux articles L. 991-1 et L. 991-2 est exercé par les inspecteurs et les contrôleurs de la formation professionnelle commissionnés à cet effet.

Ces agents sont assermentés dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Ils sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

L'administration fiscale et les administrations qui financent des actions de formation sont tenues de leur communiquer les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

L'autorité administrative présente chaque année au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi un rapport relatif à l'activité des services de contrôle et au développement de l'appareil régional de formation professionnelle.

### Article L991-4

Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à vérifier que l'employeur a satisfait aux obligations imposées par les articles L. 931-20, L. 950-1, L. 950-2, L. 950-2-1, L. 950-2-2, L. 950-2-4 et L. 950-3.

Les employeurs, les organismes de formation et les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences sont tenus de présenter à ces agents les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées à l'article L. 950-2. A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article L. 950-1.

Si le défaut de justification est le fait de l'organisme de formation ou de l'organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, celui-ci doit rembourser à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

Les employeurs sont tenus de justifier des dépenses exposées dans le cadre des conventions conclues avec l'Etat, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.

### Article L991-5

Les organismes mentionnés aux 2° et 3° du premier alinéa de l'article L. 991-1 sont tenus de présenter aux agents mentionnés à l'article L. 991-3 les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus et la réalité des dépenses exposées ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions législatives et réglementaires régissant leur activité. A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées.

## Code du travail

Ces organismes sont tenus, de même, de présenter tous documents et pièces relatifs à l'exécution des conventions qu'ils ont conclues pour des activités de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 991-1.

### Article L991-6

La convention conclue par un organisme de formation, lorsqu'elle est financée sur fonds publics, doit prévoir des mesures de compensation en cas d'inexécution totale ou partielle. A défaut de compensation, l'inexécution donne lieu à reversement, total ou partiel, aux collectivités publiques concernées.

### Article L991-7

Les dépenses des organismes mentionnés au 3° de l'alinéa premier de l'article L. 991-1, qui ne sont pas conformes à leur objet ou aux stipulations des conventions conclues avec l'Etat, donnent lieu à reversement à ce dernier, au prorata de sa participation financière, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.

### Article L991-8

Les contrôles prévus au présent chapitre peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces. Les résultats du contrôle sont notifiés à l'intéressé dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin de la période d'instruction avec l'indication des procédures dont il dispose pour faire valoir ses observations. Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du Trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes. Les décisions de rejet de dépenses, de retrait d'habilitation, de résiliation de la convention ou de reversement mentionnés au présent chapitre prises par l'autorité de l'Etat chargée de la formation professionnelle ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si la procédure contradictoire mentionnée au deuxième alinéa a été respectée. Ces décisions sont motivées et notifiées aux intéressés. S'il y a lieu, transmission en est également faite à l'administration fiscale. Le recouvrement des versements exigibles et des pénalités correspondantes est immédiatement poursuivi dans les conditions prévues au paragraphe I de l'article L. 951-9. Lorsque les contrôles ont porté sur des actions financées par l'Etat et les collectivités locales, l'autorité administrative chargée de la formation professionnelle leur transmet les résultats du contrôle pour la partie les concernant.

### Article L991-9

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent chapitre.

## Chapitre 2 Dispositions diverses

### Article L992-1

Afin d'améliorer l'exercice des professions agricoles, l'Etat et les régions contribuent, en liaison avec les organisations professionnelles dans les conditions fixées au titre IV du présent livre, au financement des stages organisés en vue d'assurer la formation des exploitants, salariés des exploitations, aides familiaux, salariés et non-salariés des secteurs para-agricoles et agro-alimentaire, dans des centres de formation publics ou privés. Une fraction de ces contributions peut être réservée au financement d'actions de formation en alternance organisées dans des conditions fixées par décret au bénéfice des aides familiaux et associés d'exploitation. Les modalités de mise en oeuvre de ces actions peuvent faire l'objet d'accords-cadre conclus entre l'Etat ou une ou plusieurs régions, d'une part, et une ou plusieurs organisations professionnelles ou chambres d'agriculture, d'autre part.

Ces formations sont notamment dispensées dans des centres de formation professionnelle et de promotion agricoles créés par le ministère de l'agriculture dans des conditions fixées par décret, ainsi que dans les chambres d'agriculture.

## Code du travail

Indépendamment des sanctions prévues à l'article L. 920-1 pour les diverses actions de formation professionnelle, certaines de ces dernières pourront donner lieu à la préparation de diplômes des enseignements supérieurs et techniques agricoles.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L. 961-10 ci-dessus, l'Etat peut participer au financement de fonds d'assurance formation créés par les professionnels de ce secteur.

Les centres de formation professionnelle et de promotion agricoles publics et les centres privés apportent leur concours, en liaison avec les divers départements ministériels intéressés, à la formation des pluriactifs nécessaires au maintien des exploitations agricoles, à l'équilibre économique et à l'animation du milieu rural. Les centres ci-dessus mentionnés apportent à leurs programmes de formation, lorsqu'ils s'adressent à des personnes appelées à travailler en zone de montagne, dans les zones éligibles aux programmes d'aménagement concerté des territoires ruraux des contrats de plan ou dans les départements d'outre-mer, les adaptations nécessaires pour tenir compte des situations et des besoins particuliers de ces zones liées à l'exercice de la pluriactivité des différentes activités saisonnières et des métiers spécifiques aux territoires concernés.

### Article L992-2

En vue de faciliter l'accès aux fonctions de chef d'entreprise du secteur des métiers et d'assurer le perfectionnement et la qualification professionnelle des chefs d'entreprise de ce secteur et de leurs salariés, l'Etat contribue, dans les conditions fixées au titre IV ci-dessus, au financement des stages qui leur sont destinés.

En outre, l'Etat peut participer au financement des fonds d'assurance formation prévus aux articles L. 960-10 et L. 960-12 créés pour ce secteur professionnel.

### Article L992-3

L'Etat apporte une aide financière à la formation des travailleurs visés aux articles L. 992-1 et L. 992-2, appelés à exercer des responsabilités dans des organisations syndicales ou professionnelles. Cette formation peut être assurée par des centres créés par les organisations professionnelles ou syndicales ou reconnus par elles. Ces centres devront avoir reçu l'agrément des ministères intéressés. L'aide de l'Etat est accordée dans le cadre de conventions conclues en application de l'article L. 920-1. Les crédits nécessaires sont inscrits au budget des ministères intéressés.

### Article L992-4

Une fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises a pour objet de développer la connaissance des méthodes d'administration et de gestion des entreprises et de favoriser la formation des cadres occupants des emplois de responsabilités.

### Article L992-5

La politique de formation professionnelle continue contribue à la réalisation des actions de formation organisées en application de l'article 15 de la loi n° 70-596 du 9 juillet 1970 relative au service national.

### Article L992-6

Des décrets déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi aux salariés exerçant des activités qui, par leur nature, conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, en excluant l'occupation de façon continue, par un même employeur.

### Article L992-7

Un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions des titres III et V du présent livre les adaptations nécessaires à leur application dans les départements d'outre-mer, qui devra se faire à la même date qu'en France métropolitaine.

### Article L992-8

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à

## Code du travail

un jury d'examen, l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités.

Cette autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur doit être motivé.

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

La liste des organismes visés au premier alinéa est fixée par arrêté interministériel.

La participation des salariés aux instances nommées au présent article n'entraîne aucune diminution de leur rémunération. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les organismes visés à l'alinéa précédent ou par l'entreprise. Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte par priorité au titre de l'exonération établie par l'article 1er de la loi n. 71-578 du 16 juillet 1971 et, subsidiairement, au titre de la participation mise à la charge des employeurs par l'article L. 951-1 ci-dessus.

### Chapitre 3 Dispositions pénales

#### Article L993-1

Les dispositions de l'article L. 471-2 sont applicables en cas d'infraction à l'obligation de négocier établie par l'article L. 933-2.

#### Article L993-2

Toute infraction aux dispositions des articles L. 920-4, L. 920-5, L. 920-5-1, L. 920-5-2, L. 920-5-3, L. 920-8 et L. 920-13 est punie d'une amende de 30 000 F <sup>lxxxii</sup>.

Toute infraction aux dispositions des articles L. 920-6 et L. 920-7 est punie d'une amende de 30 000 F <sup>lxxxiii</sup> et d'un emprisonnement d'un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

La condamnation aux peines prévues aux deux alinéas précédents peut être assortie, à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction sera punie d'une amende de 100 000 F <sup>lxxxiv</sup> et d'un emprisonnement de deux ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal peut, en outre, en cas de récidive, pour l'application des peines visées aux deuxième et quatrième alinéas, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

#### Article L993-3

Sera punie d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 250 000 F <sup>lxxxv</sup> ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne physique qui:

1° En qualité d'employeur, de travailleur indépendant, de membre des professions libérales et des professions non salariées aura, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent en vertu des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1 du présent code et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984);

2° En qualité de responsable d'un fonds d'assurance formation, d'un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, d'un organisme collecteur ou d'un organisme de mutualisation visés

---

<sup>lxxxii</sup> Amende applicable depuis le 12 juillet 1990.

<sup>lxxxiii</sup> Amende applicable depuis le 12 juillet 1990.

<sup>lxxxiv</sup> Amende applicable depuis le 12 juillet 1990.

<sup>lxxxv</sup> Amende applicable depuis le 23 décembre 1993.

## Code du travail

respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1, troisième alinéa (1°), L. 952-1 du présent code et 30 de la loi de finances pour 1985 précitée, ou d'un organisme visé au cinquième alinéa de l'article L. 961-12, aura frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions législatives régissant l'utilisation de ces fonds.

### Article L993-4

Sans préjudice des pouvoirs confiés aux agents mentionnés à l'article L. 611-1, les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle habilités dans les conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat peuvent rechercher et constater par procès-verbal les infractions visées aux articles L. 993-2, L. 993-3 et L. 993-5.

Les contrôles s'exercent dans les conditions fixées aux articles L. 991-4, L. 991-5 et L. 991-8.

Le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'une infraction. Il peut s'opposer à ces opérations.

Les procès-verbaux lui sont transmis dans les cinq jours suivant leur établissement. Une copie est remise à l'intéressé.

### Article L993-5

Les dispositions des articles L. 631-1 et L. 631-2 sont applicables aux faits et gestes commis à l'égard des inspecteurs et des contrôleurs de la formation professionnelle.

**PARTIE II**

**PARTIE**

**REGLEMENTAIRE**

**DECRETS EN**

**CONSEIL D'ETAT**



## **PARTIE II: PARTIE REGLEMENTAIRE, DECRETS EN CONSEIL D'ETAT**

### ***Livre 1 Conventions relatives au travail***

#### **Titre 1 Contrat d'apprentissage**

**Dispositions applicables aux contrats conclus avant le 1er juillet 1972**

#### **Chapitre 1 Etablissement du contrat**

##### **Article R111-1**

L'acte authentique d'apprentissage peut être reçu par les notaires, les secrétaires de conseils de prud'hommes et par les greffiers des tribunaux d'instance.

##### **Article R111-2**

Le contrat d'apprentissage conclu sous seing privé est établi en quatre exemplaires au moins, signés par les deux parties; un pour le maître, un pour l'apprenti ou, s'il est mineur, pour son représentant légal, un pour le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, le quatrième devant être remis au maire qui l'adresse en franchise au greffier en chef du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffier du tribunal d'instance du domicile du maître.

L'acte sous seing privé acquiert date certaine par le visa qu'y appose le maire ou, à défaut, le secrétaire du conseil de prud'hommes ou le greffier du tribunal d'instance.

##### **Article R111-3**

Mention du contrat d'apprentissage doit être faite par le chef d'établissement à sa date sur le livret individuel de l'apprenti prévu à l'article L. 620-10.

##### **Article R111-4**

Le contrat d'apprentissage contient:

1. Les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître;
2. Les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti;
3. Les nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut, par le tribunal d'instance;
4. La date et la durée du contrat;
5. Les conditions de prix, de rémunération de l'apprenti, de nourriture, de logement et toute autre arrêlée entre les parties;
6. L'indication des cours professionnels que le maître s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors, conformément à la loi sur l'enseignement technique et sous les sanctions que cette loi comporte;
7. L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou l'indication que cette indemnité sera fixée par le conseil de prud'hommes, à défaut par le tribunal d'instance.

Il doit être signé par le maître et par l'apprenti ou, s'il est mineur non émancipé, par son représentant légal.

##### **Article R111-5**

La levée de l'incapacité de recevoir des apprentis, prévue par l'article L. 111-9, est prononcée par le préfet, sur l'avis du maire. A Paris, cette incapacité est levée par le préfet de police.

## Code du travail

### Chapitre 2 Devoirs des maîtres et des apprentis

#### Article R112-1

L'examen de fin d'apprentissage prévu par l'article L. 112-4 est subi devant une commission désignée par la commission locale professionnelle ou, à son défaut, par le comité départemental de l'enseignement technique.

### Chapitre 3 Compétence

#### Article R113-1

Les réclamations qui pourraient être dirigées contre les tiers en vertu des articles L. 112-6 et L. 113-4 sont portées devant le conseil de prud'hommes ou devant le tribunal d'instance du lieu de leur domicile.

#### Article R113-2

Dans les divers cas de résiliation prévus aux articles L. 113-1 à L. 113-6 les indemnités ou les restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties sont, sauf stipulations expresses, réglées par le conseil de prud'hommes ou à défaut par le tribunal d'instance.

**Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972**

### Chapitre 5 Généralités

#### Article R115-1

Les enseignements dispensés aux apprentis pendant le temps de travail peuvent être donnés: 1° Dans un centre de formation d'apprentis dispensant lui-même les enseignements ou, lorsqu'il est fait application des dispositions du sixième alinéa (2°) de l'article L. 115-1, dans une unité de formation par apprentissage créée dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou dans un établissement de formation et de recherche, ayant passé à cet effet une convention avec un centre de formation d'apprentis; 2° Dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche, au sein d'une section d'apprentissage définie au cinquième alinéa (1°) de l'article L. 115-1.

### Chapitre 6 Des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage

#### *Section 1 Des conventions portant création de centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage*

##### Paragraphe 1: Dispositions générales

#### Article R116-1

La convention portant création d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage fixe ses modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière. En application de l'article L. 116-2, elle est conforme à la convention type, établie par l'Etat ou la région, qui doit comporter obligatoirement les dispositions prévues aux articles R. 116-2 à R. 116-11, R. 116-14, R. 116-15, R. 116-22 et R. 116-31 dans le cas d'un centre de formation d'apprentis, et les dispositions prévues aux articles R. 116-2 à R. 116-11, R. 116-15 et R. 116-22 dans le cas d'une section d'apprentissage. La convention est assortie d'annexes pédagogiques qui précisent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations, les conditions d'encadrement des apprentis. Pour les diplômes, ces annexes pédagogiques doivent respecter les règles communes minimales définies par arrêté du ministre de l'éducation nationale ou du ministre de l'agriculture ou du ministre intéressé; les commissions professionnelles consultatives ou les organismes qui en tiennent lieu sont associés à leur préparation. Pour les titres, les annexes pédagogiques doivent respecter les règles définies lors de l'homologation par la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique.

## Code du travail

### Article R116-2

Les conventions doivent définir l'aire normale de recrutement des apprentis et la ou les spécialisations professionnelles du centre ou de la section d'apprentissage. Elles fixent le nombre minimal et maximal d'apprentis admis annuellement au centre ou dans la section d'apprentissage pour la ou les formations qui y seront dispensées et qui conduiront chacune à un diplôme déterminé de l'enseignement technologique ou professionnel, ou à un diplôme national délivré par un établissement d'enseignement supérieur, ou à un titre homologué.

### Paragraphe 2: De l'organisation des centres et des sections d'apprentissage

### Article R116-3

Quelle que soit sa nature juridique, chaque centre doit être organisé de manière à constituer, sur le plan fonctionnel, une unité administrative et pédagogique indépendante. La convention portant création d'un centre peut prévoir la création d'annexes locales assurant tout ou partie de certaines formations.

### Article R116-3-1

La création d'une unité de formation par apprentissage est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le centre de formation d'apprentis créé en application du sixième alinéa (2°) de l'article L. 115-1 et l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche. Le conseil d'administration de l'établissement, ou l'instance délibérante qui en tient lieu, donne son accord préalablement à la signature de la convention. La convention détermine notamment:

- a) Le recrutement et les effectifs des apprentis à former;
- b) Les personnels, les locaux et les équipements destinés à la formation, y compris, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement;
- c) Le ou les diplômes préparés;
- d) Le rythme d'alternance et les durées respectives de l'enseignement dans l'établissement et de la formation en entreprise, ainsi que les modalités de coordination entre l'établissement, le centre de formation d'apprentis et l'entreprise ou les entreprises;
- e) Les orientations générales de l'unité de formation par apprentissage, l'organisation pédagogique et le contenu des enseignements selon le titre ou le diplôme préparé;
- f) Les moyens de financement.

### Article R116-4

Chaque centre de formation d'apprentis est placé sous l'autorité d'un directeur qui doit satisfaire aux conditions fixées à l'article R. 116-27. Sauf dans le cas des centres créés en application du sixième alinéa (2°) de l'article L. 115-1, le directeur d'un centre ne peut cumuler ses fonctions avec une activité professionnelle étrangère à la gestion du centre; il est responsable du fonctionnement pédagogique et administratif de ce centre, sous réserve des pouvoirs d'ordre administratif et financier appartenant à l'organisme gestionnaire et qui sont précisés par la convention de création du centre. Le directeur est soumis au pouvoir disciplinaire prévu à l'article L. 116-6. Le personnel du centre est recruté sur proposition du directeur; il est placé sous l'autorité de celui-ci.

### Article R116-4-1

Le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche où est créée une unité de formation par apprentissage est, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 116-4, chargé de la direction pédagogique des enseignements de cette unité. Le responsable de l'établissement où est créée une section d'apprentissage est chargé de la direction pédagogique et administrative de la section. Le personnel de l'unité de formation par apprentissage et de la section d'apprentissage est placé sous l'autorité du responsable de l'établissement dans lequel l'enseignement est dispensé.

### Article R116-5

La convention créant un centre de formation d'apprentis prévoit l'institution, auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du centre, d'un conseil de perfectionnement dont la composition et les attributions sont déterminées par les articles R. 116-6 à R. 116-8. Dans chaque établissement d'enseignement ou de formation et de recherche où a été ouverte une unité de formation par

## Code du travail

apprentissage, il est institué pour chacune d'elles un comité de liaison entre l'établissement et le centre de formation d'apprentis. La composition et les attributions de ce comité sont déterminées à l'article R. 116-7-2. Dans l'établissement où ont été ouvertes une ou plusieurs sections d'apprentissage, un conseil de perfectionnement est constitué auprès du conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance délibérante qui en tient lieu. Sa composition et ses attributions sont fixées par les articles R. 116-6 à R. 116-8.

### Article R116-6

Le conseil de perfectionnement comprend, dans les conditions fixées par la convention créant le centre de formation des apprentis, outre le directeur de celui-ci:

- a) Un ou des représentants de l'organisme gestionnaire du centre;
- b) Pour au moins la moitié de ses membres et en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au centre de formation d'apprentis, représentatives au plan national au sens de l'article L. 133-2;
- c) Des représentants élus des personnels d'enseignement et d'encadrement et un représentant élu des autres catégories du personnel du centre;
- d) Des représentants élus des apprentis;
- e) Dans les centres dispensant des formations de niveau V et IV, des représentants des parents d'apprentis, désignés par les associations de parents d'élèves les plus représentatives dans le ressort territorial d'application de la convention. La convention portant création du centre de formation d'apprentis définit les modalités de désignation du président du conseil de perfectionnement et la durée du mandat de ses membres. Le conseil de perfectionnement institué dans un établissement où sont ouvertes une ou plusieurs sections d'apprentissage comprend, outre le responsable de l'établissement, président, son adjoint ou le conseiller principal d'éducation ou la personne qui en tient lieu, le gestionnaire de l'établissement, le chef de travaux ainsi que les représentants mentionnés aux b, c, d et e ci-dessus, siégeant dans les mêmes conditions. Dans tous les cas, le conseil de perfectionnement peut faire appel, en tant que de besoin, à des personnes qualifiées en raison de leur expérience pédagogique et professionnelle, pour participer à certains de ses travaux à titre consultatif et pour une durée limitée.

### Article R116-6-1

Les représentants des salariés extérieurs au centre de formation d'apprentis qui siègent dans le conseil de perfectionnement sont désignés: a) Lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis d'entreprise par le comité d'entreprise; b) Lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis géré soit paritairement, soit par des organisations patronales, soit par des associations dont celles-ci sont membres fondateurs, par les organisations syndicales de salariés, selon des modalités fixées par un protocole d'accord conclu entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales de salariés intéressées; c) Dans tous les autres cas, par les organisations syndicales de salariés intéressées. Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants des salariés est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement.

### Article R116-7

I.- Le conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président, qui arrête l'ordre du jour.

II. - Il est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis et de la ou des sections d'apprentissage. Lui sont notamment soumis à ce titre: a) Les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections; b) Les conditions générales d'admission des apprentis; c) L'organisation et le déroulement de la formation; d) Les modalités des relations entre les entreprises et le centre ou la section d'apprentissage; e) Le contenu des conventions conclues en application de l'article L. 116-1-1 par l'organisme gestionnaire ou par l'établissement où est ouverte une section d'apprentissage; f) Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs.

III. - Le conseil de perfectionnement est informé: a) Des conditions générales de recrutement et de gestion des personnels éducatifs du centre ou de la section d'apprentissage et du plan de formation de

## Code du travail

ces personnels; b) De la situation financière du centre ou de la section d'apprentissage et des projets d'investissements; c) Des objectifs et du contenu des formations conduisant aux diplômes et titres; d) Des résultats aux examens; e) Des décisions d'opposition à l'engagement d'apprentis; f) Dans le cas de la section d'apprentissage mentionnée au troisième alinéa de l'article R. 116-5, du projet d'établissement, lorsqu'il existe. IV. - Il suit l'application des dispositions arrêtées dans les différents domaines mentionnés aux II et III ci-dessus.

### Article R116-7-1

Le directeur du centre ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement assure la préparation des réunions ainsi que la diffusion des comptes rendus et procès-verbaux des séances du conseil de perfectionnement. Les comptes rendus des séances sont transmis au président de l'organisme gestionnaire du centre, au président du conseil régional et au recteur d'académie ou au directeur régional du département ministériel intéressé pour les centres de formation d'apprentis créés par convention avec les régions, et au ministre intéressé pour les centres de formation d'apprentis créés par convention avec l'Etat. Dans le cas des conseils de perfectionnement prévus au troisième alinéa de l'article R. 116-5, les comptes rendus des séances sont transmis au conseil d'administration ou à l'instance délibérante de l'établissement, au président du conseil régional et au recteur d'académie ou au directeur régional du département ministériel intéressé par le fonctionnement de l'établissement.

### Article R116-7-2

Le comité de liaison mentionné au deuxième alinéa de l'article R. 116-5 est présidé par le responsable de l'établissement où est ouverte l'unité de formation par apprentissage. Il comprend à parts égales des représentants désignés par le conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis et des représentants désignés par le conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance délibérante en tenant lieu, parmi les personnels enseignants de l'unité, pour une durée déterminée par la convention passée entre le centre et l'établissement. Le comité de liaison s'assure de la conformité du fonctionnement de l'unité de formation par apprentissage aux stipulations de la convention, et notamment aux orientations générales mentionnées au e de l'article R. 116-3-1.

### Article R116-8

Un règlement intérieur est établi par l'autorité compétente de l'organisme gestionnaire du centre sur proposition du directeur du centre et après consultation du conseil de perfectionnement. Pour les sections d'apprentissage ou les unités de formation par apprentissage, le règlement intérieur de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche est applicable, sauf dispositions particulières que le conseil de perfectionnement peut soumettre, pour adoption, au conseil d'administration de cet établissement ou à l'instance délibérante qui en tient lieu.

Paragraphe 3: Du fonctionnement pédagogique des centres et des sections d'apprentissage

### Article R116-9

En application des dispositions de l'article L. 116-3, la convention fixe la durée totale de chacune des formations assurées et la distribution des heures d'enseignement par matière et par année dans le cadre des dispositions de la réglementation applicable aux diplômes ou titres considérés.

### Article R116-10

Dans les centres de formation d'apprentis, les enseignements destinés à ceux-ci sont dispensés entre huit heures et dix-neuf heures. Dans les établissements d'enseignement ou de formation et de recherche comportant une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage, les horaires des enseignements destinés aux apprentis sont ceux pratiqués par l'établissement, dans les limites maximales des horaires mentionnés au premier alinéa. Dans les établissements de formation et de recherche relevant de l'enseignement supérieur, les enseignements sont dispensés selon des horaires fixés par l'établissement.

### Article R116-11

## Code du travail

Le centre de formation d'apprentis et la section d'apprentissage doivent assurer la coordination entre la formation qu'ils dispensent et celle qui est assurée en entreprise. A cet effet, le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas de la section d'apprentissage, le responsable de l'établissement:

1. Etablit pour chaque métier, en liaison avec les représentants des entreprises intéressées et après avis du conseil de perfectionnement, des progressions conformes aux annexes pédagogiques de la convention;
2. Désigne pour chaque apprenti, parmi le personnel du centre ou celui de la section d'apprentissage, selon le cas, un formateur qui, en coordination avec les autres formateurs, est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise occupant ledit apprenti;
3. Etablit et met à la disposition du responsable de la formation pratique dans l'entreprise les documents pédagogiques nécessaires à cet effet;
4. Apporte son aide aux apprentis, dont le contrat est rompu, pour la recherche d'un employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de leur formation; éventuellement, il les assiste dans l'accomplissement des formalités nécessaires pour bénéficier de l'aide publique dans les conditions prévues aux articles R. 351-1 et suivants;
5. Organise, au bénéfice des employeurs qui ont effectué la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage et de leurs collaborateurs répondant à la définition du c du premier alinéa de l'article R. 117-1, une information sur l'enseignement par alternance ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques afférents aux formations à dispenser. Une attestation de présence est délivrée aux personnes qui ont régulièrement suivi cette action d'information;
6. Organise à l'intention des employeurs toutes autres activités nécessaires pour assurer la coordination de la formation dispensée par le centre ou la section d'apprentissage et de la formation en entreprise.

### Article R116-12

Les conventions portant création de centres de formation d'apprentis à caractère interprofessionnel peuvent prévoir, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, la création d'une section Métiers divers destinée à accueillir temporairement les apprentis des métiers à faible effectif, dans la limite des places disponibles et selon les règles prévues à l'article suivant.

### Article R116-13

Les apprentis inscrits dans la section "métiers divers" d'un centre interprofessionnel de formation d'apprentis reçoivent l'enseignement général de ce centre. Si les enseignements technologiques correspondant à leur métier ne peuvent être organisés par le centre, ces apprentis sont inscrits, à la diligence du directeur du centre et au moins pour ces enseignements, dans le centre le plus proche qui dispense de tels enseignements ou dans un centre spécialisé régional ou national.

### Article R116-14

Les conventions portant création de centres de formation d'apprentis à vocation régionale, interrégionale ou nationale prévoient les modalités d'organisation des enseignements qui peuvent être donnés localement par un autre centre de formation d'apprentis ou un établissement d'enseignement technologique ainsi que celles d'organisation et de prise en charge du transport et du séjour des apprentis pour les formations spécialisées qui ne peuvent être données qu'au niveau du centre régional interrégional ou national. La convention peut stipuler qu'une partie des enseignements est donnée par correspondance, sous réserve d'un contrôle efficace de la progression des apprentis.

### Article R116-14-1

La convention portant création du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage prévoit les conditions dans lesquelles celui-ci ou celle-ci peut conclure, au titre de l'article L. 116-1-1, une convention avec une ou plusieurs entreprises, ou un groupement d'entreprises habilités en vue d'assurer une partie des enseignements technologiques et pratiques normalement assurés par le centre ou la section d'apprentissage. La demande d'habilitation est soumise par le directeur du centre de formation d'apprentis ou par le responsable de l'établissement, selon le cas, au recteur d'académie ou au directeur régional du département ministériel dont relève l'établissement. Elle est accompagnée d'un dossier comportant obligatoirement: a) Le compte rendu de la consultation du ou des comités d'entreprise ou, à



## Code du travail

défaut, des délégués du personnel; b) La mention des qualifications des personnes qui seront chargées directement d'assurer les enseignements technologiques et pratiques; c) La nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que les technologies auxquelles ceux-ci auront accès; d) Le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément; e) L'avis du conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage. L'habilitation ne peut être accordée que si le projet pédagogique présenté est de nature à assurer une formation satisfaisante. Le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel compétent statue dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande; à défaut de réponse dans ce délai, l'habilitation est réputée accordée. L'habilitation vaut pour la durée de la convention conclue entre le centre de formation ou la section d'apprentissage et une ou plusieurs entreprises ou un groupement d'entreprises, sauf s'il apparaît que les conditions initialement prévues ne sont plus remplies; en cas de retrait de l'habilitation, le responsable du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage est tenu de résilier la convention. La convention précise les conditions dans lesquelles seront assurés le financement des interventions de la ou des entreprises ou du groupement d'entreprises et l'accueil des apprentis avec lesquels la ou les entreprises ne sont pas liées par un contrat d'apprentissage.

### Paragraphe 4: De l'organisation financière des centres et des sections d'apprentissage

#### Article R116-15

La convention de création prévoit les conditions dans lesquelles est établi chaque année le budget du centre ou de la section d'apprentissage. Pour les centres de formation d'apprentis, ce budget doit être distinct de celui de l'organisme gestionnaire; pour les sections d'apprentissage, ce budget doit être identifié au sein du budget de l'établissement. Pour les organismes et établissements soumis aux règles de la comptabilité publique ou à la tutelle de l'Etat, et pour les établissements d'enseignement privés sous contrat, ce budget est constitué par une section particulière du budget général de l'organisme ou de l'établissement dans lequel est créée la section d'apprentissage.

#### Article R116-16

La convention détermine, sur la base du nombre réel d'apprentis accueillis par le centre ou la section d'apprentissage, le mode de calcul de la subvention qui sera versée, le cas échéant, au centre ou à l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche. Ce mode de calcul prend en compte les éléments suivants:

- a) Le coût forfaitaire de l'heure-apprenti pour chacune des formations données au centre ou dans la section d'apprentissage;
- b) Le coût forfaitaire journalier du logement par apprenti;
- c) Le coût forfaitaire du repas par apprenti;
- d) Le coût forfaitaire des dépenses de transport par apprenti. Ces coûts font l'objet d'un barème établi chaque année par un arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle. Ce barème a force obligatoire en ce qui concerne les conventions conclues au nom de l'Etat, et il a un caractère indicatif à l'égard des conventions conclues par les régions. La subvention n'est versée que si les autres ressources et notamment les participations financières attendues des entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage sont, pour l'année considérée, insuffisantes. Le montant définitif de la subvention due au titre d'un exercice déterminé est arrêté en fonction des participations réelles recueillies.

#### Article R116-17

La convention peut prévoir le blocage temporaire et, éventuellement, le reversement à un organisme répartiteur de ressources provenant de la taxe d'apprentissage ou, à défaut, au Trésor, des contributions recueillies par le centre ou par l'établissement d'accueil, pour la part consacrée à l'apprentissage, au-delà d'un montant maximal qu'elle fixe. Lorsque la convention concerne un centre créé par convention passée avec le conseil régional, ou un établissement d'accueil, le reversement est effectué au profit du fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

## Code du travail

### *Section 2 De la conclusion et du renouvellement des conventions*

#### **Article R116-18**

Les conventions portant création d'un centre de formation d'apprentis relevant du premier alinéa du I de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 sont conclues entre, d'une part, le président du conseil régional et, d'autre part, l'une des personnes physiques ou morales énumérées à l'article L. 116-2 ou, dans le cas mentionné au sixième alinéa (2°) de l'article L. 115-1, une association telle que définie par ces dispositions. Les conventions portant création d'un centre relevant du deuxième alinéa du I de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 sont conclues entre, d'une part, le ministre de l'éducation nationale en accord avec le ministre intéressé, ou le ministre de l'agriculture, ou le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou leur représentant dans la région, et, d'autre part, l'une des personnes physiques ou morales énumérées à l'article L. 116-2. Les conventions portant création d'une section d'apprentissage sont conclues entre, d'une part, le président du conseil régional, d'autre part, le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche après accord du conseil d'administration ou de l'instance délibérante en tenant lieu, enfin l'une des personnes morales énumérées à l'article L. 116-2. Les conventions portant création d'un centre de formation d'apprentis relevant du premier alinéa du I de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 ou portant création d'une section d'apprentissage sont passées conformément au plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes défini à l'article 83 de la même loi.

#### **Article R116-19**

Lorsque plusieurs personnes physiques ou morales de droit public ou de droit privé décident de créer conjointement un centre de formation d'apprentis, sans pour autant constituer une personne morale nouvelle pour en assurer la gestion, elles désignent parmi elles un représentant commun qui est chargé de passer avec l'Etat ou avec la région une convention de création. Ce représentant commun est de droit le gestionnaire du centre.

#### **Article R116-20**

La demande de conclusion d'une convention et le projet de convention qui y fait suite sont soumis, suivant la distinction faite à l'article R. 116-18, soit à la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi intéressé. Les instances ci-dessus mentionnées émettent leur avis en tenant compte: 1° Des besoins de formation professionnelle existant ou à prévoir dans le champ d'application de la convention envisagée; 2° De la cohérence du projet avec le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes prévu par l'article 83 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983; 3° Des recommandations émises par les commissions professionnelles consultatives; 4° Des garanties offertes par le gestionnaire du centre, notamment en ce qui concerne les locaux, l'équipement et le personnel; 5° Du financement envisagé et en particulier de la contribution des entreprises ainsi que de celle des collectivités locales et de l'Etat ou de leurs établissements publics.

#### **Article R116-21**

La convention portant création d'un centre de formation d'apprentis est conclue pour une durée de cinq ans à partir d'une date d'effet expressément fixée par cette convention. La convention portant création d'une section d'apprentissage est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation, nécessaire à l'acquisition d'un titre ou diplôme, pour laquelle elle a été ouverte. Les conventions mentionnées aux alinéas qui précèdent sont renouvelées dans les conditions prévues à l'article R. 116-23.

#### **Article R116-22**

Au cours de la période de validité de la convention, la liste des formations du centre ou la formation de la section d'apprentissage et les autres clauses de la convention peuvent être modifiées pour tenir compte notamment de l'évolution des besoins de formation professionnelle. Ces modifications font l'objet d'un avenant passé dans les mêmes formes que la convention elle-même, lorsqu'elles entraînent une diminution de l'effectif global minimal, un dépassement de l'effectif global maximal, un changement notable de l'aire de recrutement ou du champ d'action professionnel du centre ou de la section d'apprentissage, une transformation des conditions de participation de l'Etat ou de la région. Dans tous les autres cas, ces modifications sont autorisées par préfet de région ou par le président du conseil régional, sur demande de l'organisme gestionnaire ou de l'établissement d'accueil.

## Code du travail

### Article R116-23

Dix-huit mois au moins avant la date d'expiration de la convention ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, six mois au moins avant cette date, les parties se concertent afin de préparer son renouvellement en tenant compte, s'il y a lieu, des adaptations rendues nécessaires par l'évolution des besoins de formation. S'il apparaît que la convention ne peut être renouvelée, le recrutement de nouveaux apprentis est interrompu; la convention en vigueur est prorogée de plein droit jusqu'à l'achèvement des formations en cours, lorsque cet achèvement se place après la date d'expiration de la convention.

### *Section 3 Des conventions-cadre d'apprentissage*

#### Article R116-24

Sans préjudice de l'application de l'article L. 133-3 (9°), le ministre de l'éducation nationale agissant en accord avec le ministre intéressé, le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou le ministre de l'agriculture peut conclure avec une ou plusieurs organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité, une convention-cadre définissant les conditions de la participation de ces organisations et des organisations professionnelles qu'elles regroupent à l'amélioration de la formation des apprentis.

#### Article R116-25

La convention prévue à l'article précédent peut notamment stipuler que l'organisation signataire est habilitée, pour les actions prévues à la convention, à recevoir des versements pouvant donner lieu à exonération de taxe d'apprentissage au titre du décret n° 72-283 du 12 avril 1972. Dans ce cas, la convention-cadre peut comporter le blocage temporaire et, éventuellement, le reversement au Trésor des contributions recueillies par cette organisation au-delà d'un montant maximal déterminé par cette convention.

### *Section 4 Du personnel des centres de formation d'apprentis*

#### Article R116-26

Nul ne peut être employé à quelque titre que ce soit dans un centre de formation d'apprentis s'il est sous le coup d'une des incapacités prévues à l'article 4 du code de l'enseignement technique.

#### Article R116-27

Le directeur d'un centre de formation d'apprentis doit être âgé de vingt-cinq ans au moins.

Il doit en outre:

1. Etre titulaire d'un diplôme ou titre au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique;
2. Avoir accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis créé en application des articles L. 116-1 à L. 116-8, à raison d'au moins 200 heures par an. Toutefois, si l'intéressé est titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur et justifie de cinq années d'activité professionnelle, cette exigence peut être supprimée par décision du recteur d'académie ou du directeur régional du département ministériel intéressé.

Sur demande du président de l'organisme gestionnaire du centre de formation d'apprentis, le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel intéressé peut autoriser, à titre exceptionnel, la nomination comme directeur de centre d'un titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins équivalent à celui du baccalauréat si l'intéressé répond à la condition définie au 2 du premier alinéa du présent article.

Ces dispositions ne sont pas opposables aux directeurs de centres de formation d'apprentis en fonction à la date de publication du présent décret.

Dans le cas où l'importance, la nature ou l'organisation du centre de formation d'apprentis justifient l'emploi, auprès du directeur, d'une personne investie d'une responsabilité dans le domaine pédagogique, celle-ci doit répondre aux mêmes conditions que celles exigées pour le directeur du centre.

## Code du travail

### Article R116-28

Toute personne appelée à enseigner dans un centre de formation d'apprentis doit justifier:

1. S'il s'agit d'exercer des fonctions d'enseignement général, du niveau de qualification exigé des candidats postulant à un emploi d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement préparant à des diplômes professionnels ou des titres de même nature et de même niveau, conformément aux conditions arrêtées par le ministre concerné;
2. S'il s'agit d'exercer des fonctions d'enseignement technique, théorique et d'enseignement pratique, soit du niveau de qualification exigé des candidats à un emploi d'enseignement dans un établissement public d'enseignement, soit d'un diplôme ou d'un titre de même niveau que le diplôme ou le titre auquel prépare l'enseignement professionnel dispensé et d'une expérience professionnelle de deux ans au moins dans la spécialité enseignée, au cours des dix dernières années.

Pour les centres relevant du ministère de l'agriculture, un niveau de qualification supérieur à celui prévu à l'alinéa précédent peut être fixé par arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis de la commission professionnelle consultative concernée.

Pour satisfaire des besoins particuliers de formation, il peut être fait appel à des personnes possédant les compétences spécifiques à l'enseignement professionnel considéré. Le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel intéressé peut délivrer une autorisation d'enseignement, au vu du dossier de l'intéressé présenté par l'organisme gestionnaire.

Cette autorisation, renouvelable sur demande expresse de l'organisme gestionnaire, est accordée pour la durée du cycle de formation prévu.

Les dispositions des deux premiers alinéas du présent article ne sont pas opposables aux enseignants de centres de formation d'apprentis en fonction à la date de publication du présent décret.

### Article R116-29

Pour toute personne appelée à diriger un centre de formation d'apprentis ou à y enseigner, l'organisme gestionnaire dans le premier cas et le directeur du centre, dans le second, sont tenus d'adresser soit au recteur d'académie, soit au directeur régional du département ministériel intéressé et le cas échéant au président du conseil régional, un dossier établissant que l'intéressé satisfait aux conditions posées aux articles précédents.

S'il apparaît que ces conditions ne sont pas remplies, le recteur d'académie ou le directeur régional du département ministériel concerné, peut, dans le délai d'un mois, faire opposition motivée à l'entrée ou au maintien en fonctions de l'intéressé.

### Article R116-30

Les dispositions des articles R. 119-22 (2<sup>e</sup> alinéa) et de l'article R. 119-25 sont applicables dans les centres de formation d'apprentis. Les conventions créant ces centres prévoient, s'il y a lieu, les modalités de mise en oeuvre desdites dispositions.

### Article R116-31

Indépendamment des stages prévus à l'article L. 116-5 dans le cas de fermeture d'un centre ou d'une section, l'Etat ou la région et l'organisme gestionnaire recherchent de concert les conditions dans lesquelles le personnel de direction, d'enseignement et d'encadrement peut être employé dans un autre centre de formation d'apprentis ou dans tout autre établissement d'enseignement technologique ou de formation professionnelle.

### Article R116-32

Les jurys des examens de l'enseignement technologique auxquels préparent les centres de formation d'apprentis comprennent obligatoirement un ou plusieurs membres du personnel enseignant de ces centres, selon des modalités fixées par arrêté du ministre compétent

## *Section 4 bis Du personnel des sections d'apprentissage*

### Article R116-32-1

## Code du travail

Les enseignements en section d'apprentissage sont dispensés par les catégories de personnels qui ont vocation à enseigner dans l'établissement d'accueil de la section, dans le respect des règles statutaires qui sont applicables à ces personnels.

### *Section 5 Du contrôle des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage*

#### Article R116-33

Sans préjudice des contrôles que l'Etat exerce en vertu de la réglementation en vigueur sur les établissements, organismes ou entreprises soumis aux règles de la comptabilité publique, ou recevant des subventions sur fonds publics, les agents compétents pour effectuer des inspections administratives et financières ont accès aux locaux des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage pour l'accomplissement de toute mission dont les chargent le ministre dont ils relèvent ou le préfet de région ainsi que, pour les centres et les sections relevant de la région, le président du conseil régional. Ils peuvent, en outre, se faire communiquer toutes pièces permettant de contrôler l'activité ainsi que le fonctionnement administratif et financier du centre ou de la section d'apprentissage.

#### Article R116-34

Le contrôle pédagogique de la formation donnée aux apprentis, tant dans les centres ou dans les établissements d'enseignement ou de formation et de recherche que sur les lieux de travail, s'exerce dans les conditions fixées par le décret prévu à l'article L. 119-1.

#### Article R116-35

Dans le cas où, à la suite des contrôles exercés, la convention est dénoncée par l'Etat ou par la région en application de l'article L. 116-4, tout recrutement est interrompu. La collectivité publique signataire prend les mesures nécessaires pour assurer l'achèvement des formations en cours. Elle peut fixer la date de la fermeture définitive du centre ou de la section d'apprentissage et imposer à l'organisme gestionnaire ou à l'établissement d'accueil des mesures particulières de fonctionnement pendant la période comprise entre la date d'effet de la dénonciation de la convention et la fermeture du centre ou de la section d'apprentissage. Ces mesures peuvent concerner notamment: La désignation d'un membre de l'enseignement public comme responsable pédagogique du centre pendant cette période; Le transfert d'une partie des apprentis dans un autre centre ou dans une autre section d'apprentissage; La cessation des fonctions de certains membres du personnel; Et, en général, toutes dispositions d'ordre administratif ou pédagogique de nature à remédier aux insuffisances ou manquements constatés.

#### Article R116-36

Dans le cas des centres de formation d'apprentis, si les mesures prévues à l'article précédent ne sont pas suffisantes ou si les circonstances de la dénonciation impliquent l'impossibilité pour l'organisme gestionnaire d'assurer de façon satisfaisante la liquidation du centre et l'achèvement des formations, le préfet de région ou le président du conseil régional désigne un administrateur provisoire, lequel est entièrement substitué, pour les besoins de cette liquidation et de cet achèvement, au directeur du centre et aux organes de direction de l'organisme gestionnaire. L'administrateur provisoire agit pour le compte de l'organisme gestionnaire, sous l'autorité du préfet de région ou du président du conseil régional. Il établit et clôture le compte de liquidation.

## Chapitre 7 Du contrat d'apprentissage

### Paragraphe 1 De la déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage

#### Article R117-1

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément, dans une entreprise ou un établissement, par les personnes possédant les qualifications prévues à l'article R. 117-3 est ainsi fixé: 1. Deux apprentis ou élèves de classes préparatoires à l'apprentissage, lorsque leur formation est assurée par l'employeur; 2. Un apprenti ou

## Code du travail

élève de classe préparatoire à l'apprentissage pour chaque personne responsable de la formation autre que l'employeur travaillant dans l'entreprise. Chacune des personnes mentionnées aux 1 et 2 ci-dessus peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en application de l'article L. 117-9. Le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi peut délivrer des dérogations individuelles aux plafonds définis par l'alinéa précédent, valables pour 5 ans au plus et renouvelables, si la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer un ou des plafonds d'emploi simultané, différents de ceux qui sont prévus au présent article. Ces plafonds sont fixés en tenant compte de la relation qui doit être maintenue entre le nombre des apprentis et celui des personnes possédant les qualifications prévues à l'article R. 117-3.

### Article R117-2

I.- La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage prévue à l'article L. 117-5 précise: a) Les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise; b) Le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis; c) Les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés; d) Les nom et prénom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. La déclaration doit contenir une attestation de l'employeur indiquant qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, qu'il donne les garanties mentionnées au premier alinéa de l'article L. 117-5 et qu'il s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement concernant le ou les maîtres d'apprentissage. Elle est accompagnée des justificatifs des compétences professionnelles du ou des maîtres d'apprentissage.

II. - La déclaration est adressée au chef du service chargé, dans le département où se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise. Toutefois, lorsque la déclaration est concomitante à l'établissement d'un contrat d'apprentissage ou lorsqu'elle émane d'un employeur inscrit au répertoire des métiers, elle est adressée au chef de service désigné à l'alinéa ci-dessus par l'intermédiaire de l'un des organismes mentionnés au premier alinéa de l'article R. 117-13.

### Article R117-3

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en vertu de l'article L. 117-5: 1. Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé de trois années; 2. Les personnes justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé d'une durée de cinq ans et d'un niveau minimal de qualification qui est déterminé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

### Article R117-5

Lorsque le préfet du département, en application des dispositions des articles L. 117-5, L. 117-5-1 ou R. 117-5-1, s'est opposé à l'engagement d'apprentis par une entreprise, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette opposition. L'employeur doit joindre à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il remplit les obligations mises à sa charge par le présent code ou par d'autres lois et règlements applicables aux jeunes travailleurs et aux apprentis. Lorsque le préfet, au vu de ces justifications, a décidé de mettre fin à l'opposition, l'employeur peut procéder de nouveau à la déclaration mentionnée à l'article L. 117-5.

### Article R117-5-1

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation en ayant recours à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise qui l'emploie, une partie de la formation pratique pourra lui être dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises. Dans ce cas, une convention est conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti; elle précise notamment la durée de la période d'accueil, l'objet de la formation, le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le



## Code du travail

déroulement, la nature des tâches qui seront confiées à l'apprenti, les horaires et le lieu de travail, les modalités de prise en charge par l'une ou l'autre entreprise des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de son exécution, ainsi que l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile. Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, qui la transmet au service chargé de l'enregistrement du contrat ainsi qu'au recteur ou au directeur régional de l'agriculture et de la forêt; elle peut recevoir application dès réception par l'employeur de l'accord de l'inspecteur de l'apprentissage, ou, à défaut, d'opposition de celui-ci, après l'expiration d'un délai d'un mois à compter de sa transmission au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement. Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation ou la section d'apprentissage auquel il est inscrit, et doit se conformer au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil. L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre troisième du livre II du présent code et le cas échéant du code rural. Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise. L'engagement d'apprentis par une entreprise peut faire l'objet d'une décision d'opposition dans les formes prévues à l'article L. 117-5 du présent code, s'il s'avère que les conditions dans lesquelles une partie de la formation est dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises ne permettent pas le bon déroulement du contrat d'apprentissage.

### Article R117-5-2

Lorsqu'il est constaté, lors d'un contrôle de l'inspection de l'apprentissage ou de l'inspection du travail, ou lors de l'examen effectué par le service chargé de l'enregistrement des contrats, que l'employeur méconnaît les obligations mentionnées au cinquième alinéa de l'article L. 117-5, l'inspecteur du travail ou l'inspecteur de l'apprentissage met l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante. La décision d'opposition du préfet intervient, s'il y a lieu, dans le délai de trois mois courant à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure. De même, lorsqu'il est constaté par les mêmes services qu'un maître d'apprentissage, autre que l'employeur, méconnaît les obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'employeur est mis en demeure de désigner un autre maître d'apprentissage et d'informer le service chargé de l'enregistrement des contrats de ses nom, prénoms et compétences professionnelles. La décision d'opposition du préfet intervient, s'il y a lieu, dans le délai de trois mois courant à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure. Lorsque les faits constatés concernent l'employeur en tant que maître d'apprentissage, la décision d'opposition intervient selon la procédure prévue au premier alinéa ci-dessus. Dans tous les cas, le préfet du département peut donner délégation au chef du service chargé d'exercer le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage pour prendre la décision d'opposition.

### Article R117-5-3

Pour l'application des dispositions de l'article L. 117-5-1, les attributions dévolues au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au directeur régional du travail et de l'emploi sont exercées par les fonctionnaires assimilés pour les activités relevant d'une compétence de contrôle particulières.

## Paragraphe 2 De la durée de l'apprentissage

### Article R117-6

Sous réserve des dispositions de l'article R. 117-6-1, la durée des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme est fixée à deux ans. Pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long, la durée des contrats est portée à trois ans lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme. La durée des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un titre homologué est fixée par l'arrêté prévu à l'article L. 115-1 sur proposition de la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de

## Code du travail

l'enseignement technologique, après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

### Article R117-6-1

La durée des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme peut être réduite ou allongée, pour tenir compte d'un type de profession, du niveau de qualification visés ainsi que de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen: 1. Soit par une convention ou un accord de branche étendu pris en application de l'article L. 133-8, après consultation du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue institué par l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 modifiée; 2. Soit, à défaut de convention ou d'accord étendu, par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre qui délivre le diplôme pris après avis de la commission professionnelle consultative compétente ou des instances consultatives compétentes pour les enseignements supérieurs et du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

### Article R117-7

Lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans au moins, elle est réduite d'un an pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou d'un contrat de qualification prévu à l'article L. 981-1 pendant une année au moins, et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation. Ces apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

### Article R117-7-1

Lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans au moins, elle peut être réduite d'un an, sur demande, pour les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer, ainsi que pour les personnes ayant effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'Etat ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification. La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, par le recteur ou par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la décision est réputée positive. Ces apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

### Article R117-7-2

Lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans au moins, elle peut être réduite d'un an pour les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui désirent préparer un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu. La décision est prise par le recteur ou par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt après avis du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la décision est réputée positive.

### Article R117-7-3

I.- La durée du contrat peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans. Cette adaptation est autorisée par le recteur de l'académie, ou par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt, après avis, le cas échéant, du président de l'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur concerné, au vu de l'évaluation des compétences du jeune concerné. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation prévue à l'alinéa ci-dessus est réputée acquise. La réduction de la durée du contrat ainsi autorisée n'est pas cumulable avec les réductions de durée prévues par les articles R. 117-7, R. 117-7-1 et R. 117-7-2.

II. - Le préfet de région et le président du conseil régional, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, arrêtent conjointement une liste des organismes

## Code du travail

chargés de l'évaluation des compétences des jeunes. Ils sont choisis parmi les organismes prestataires de bilans de compétences au sens du décret n° 92-1075 du 2 octobre 1992 et les centres de formation d'apprentis ou les sections d'apprentissage. Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement est chargé d'organiser, avec un ou des établissements figurant sur la liste, la mise en oeuvre de l'évaluation des compétences prévue à l'alinéa précédent. III. - Les modalités de mise en oeuvre, notamment financières, des contrats d'apprentissage donnant lieu à l'application du présent article et de l'évaluation des compétences des jeunes sont déterminées par la convention créant le centre de formation d'apprentis.

### Article R117-8

La date du début du contrat d'apprentissage peut être fixée en dehors des périodes déterminées par l'article L. 117-13 sur demande de dérogation adressée au recteur ou au directeur régional de l'agriculture et de la forêt. Cette demande doit mentionner expressément le motif invoqué à son appui. Elle est transmise par l'intermédiaire du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, qui y joint son avis. Faute de réponse du recteur ou de l'ingénieur général d'agronomie, dans le délai de deux semaines à compter du jour où il a été saisi, la dérogation est réputée accordée.

### Article R117-8-1

L'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix dans les conditions définies par les dispositions du chapitre Ier du titre III du livre IX relatives au congé pour examen. Toutefois, aucune condition d'ancienneté dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise ne lui est opposable.

## Paragraphe 3 Avis d'orientation - Certificat médical

### Article R117-9

Dans les situations visées aux articles L. 117 bis-3 et R. 234-22 ainsi que dans le cas de travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ou de l'agriculture, ou faisant l'objet de prescriptions particulières en application de l'article L. 231-2 (2°), le contrat d'apprentissage doit être accompagné, en vue de son enregistrement, de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail. Dans les autres cas, la fiche médicale doit être transmise au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'enregistrement du contrat au service chargé de cet enregistrement. A défaut, ce service informe l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

## Paragraphe 4 Du contenu des contrats d'apprentissage

### Article R117-10

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un écrit sous seing privé établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que par le représentant légal de celui-ci.

### Article R117-11

Le contrat d'apprentissage doit contenir les stipulations et indications obligatoires contenues dans le contrat type annexé au présent titre. Il précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

### Article R117-12

Le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années de l'apprentissage. Ce salaire ne peut être inférieur aux taux fixés par le décret pris en application de l'article L. 117-10, sans préjudice de l'application des conventions collectives ou accords de salaires plus favorables. Si des avantages en nature sont accordés, le contrat doit fixer les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire, dans les limites fixées par le même décret.

## Paragraphe 5 De l'enregistrement du contrat d'apprentissage

## Code du travail

### Article R117-13

Dès la conclusion du contrat, l'employeur doit en transmettre les exemplaires originaux à la chambre de métiers, si l'entreprise est inscrite au répertoire des métiers. Dans les autres cas, l'employeur doit transmettre ces exemplaires soit à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre d'agriculture dont il est ressortissant, soit, s'il le souhaite, au centre de formation d'apprentis où sera formé l'apprenti, à condition que ce centre figure sur une liste établie par le préfet. L'organisme qui a reçu les exemplaires du contrat en application de l'alinéa ci-dessus examine le contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Lorsqu'il constate que le contrat est incomplet, l'organisme informe l'employeur qu'il dispose d'un délai de dix jours ouvrables pour produire les compléments demandés. L'organisme recueille le visa du directeur du centre de formation d'apprentis, qui vaut attestation de l'inscription de l'apprenti, puis adresse un exemplaire du contrat, accompagné, le cas échéant, des pièces annexes, au chef du service chargé, dans le département où se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise. Lorsque l'employeur n'a pas produit les compléments demandés dans le délai mentionné au deuxième alinéa ci-dessus, l'organisme transmet un exemplaire du contrat au chef du service susmentionné, accompagné de ses observations. L'accomplissement par l'organisme des missions définies ci-dessus ne donne lieu à aucun frais pour l'employeur ou l'apprenti. Un exemplaire du contrat doit parvenir au service chargé de l'enregistrement au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date du début de l'apprentissage.

### Article R117-14

Si le contrat ne satisfait pas à toutes les conditions fixées par les articles L. 117-1 à L. 117-13 et par les présentes dispositions, une décision motivée portant refus d'enregistrement doit être adressée aux parties sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Avis de ce refus est donné au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ainsi qu'à l'organisme ayant transmis le contrat si celui-ci est différent. Faute de décision de refus d'enregistrement dans le délai de quinze jours à compter de la date de réception du contrat par le service compétent, l'enregistrement est de droit.

### Article R117-15

Lorsque le service chargé de l'enregistrement du contrat a été saisi d'un dossier complet et qu'aucune décision de refus d'enregistrement n'est intervenue dans le délai de quinze jours mentionné à l'article R. 117-14, l'organisme retourne à l'employeur et à l'apprenti l'exemplaire du contrat qui est destiné à chacun d'eux après y avoir porté la mention: contrat enregistré de droit. Il en adresse copie à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou à la caisse de mutualité sociale agricole compétente, à la caisse de retraite complémentaire dont relève l'employeur, au directeur du centre de formation d'apprentis, au service chargé de l'inspection de l'apprentissage ainsi qu'au service chargé du suivi statistique des contrats d'apprentissage.

### Article R117-16

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, à l'organisme qui a reçu le contrat en application du premier alinéa de l'article R. 117-13 ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

## Paragraphe 6 Cas de l'apprenti employé par un ascendant

### Article R117-17

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration prévue à l'article L. 117-15 doit comporter les mentions énumérées aux articles R. 117-11 et R. 117-12 ci-dessus et préciser le lien de parenté existant entre l'apprenti mineur et l'employeur.

La déclaration doit également désigner la caisse d'épargne, l'établissement bancaire ou le centre de chèques postaux où un compte a été ouvert au nom de l'apprenti pour recevoir la partie du salaire que

## Code du travail

l'ascendant employeur est tenu de verser audit compte. Cette partie est au moins égale à 25 p. 100 du salaire fixé au contrat.

### Article R117-18

La déclaration est souscrite par l'ascendant employeur et est revêtue de la signature de l'apprenti; elle est visée par le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement et soumise à enregistrement dans les conditions prévues par les articles R. 117-13 à R. 117-15.

## Paragraphe 7 Constatation de l'aptitude de l'apprenti

### Article R117-19

L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative soit de l'employeur, soit de l'apprenti ou de son représentant légal, soit du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement; cette vérification peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation.

### Article R117-20

Selon la nature de l'inaptitude alléguée, cette vérification prend la forme d'un examen individuel soit par un centre d'information et d'orientation public ou par un centre créé en application de l'article 39 du code de l'artisanat, soit par un médecin attaché à l'un de ces centres ou, à défaut, par un médecin du travail, un médecin de la santé scolaire ou un médecin attaché à un établissement scolaire. Dans tous les cas, l'avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen.

Les conclusions de cet examen sont adressées au juge du contrat lorsque la vérification a été ordonnée par lui et, dans tous les cas, aux parties, au directeur du centre ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement et au service qui a enregistré le contrat.

## Paragraphe 8 Du titre de maître d'apprentissage confirmé

### Article R117-21

En application de l'article 65 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné aux personnes qui remplissent les conditions suivantes:

1. Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans;
2. Avoir une expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de l'un des contrats d'insertion en alternance prévus par les dispositions du livre IX du présent code;
3. Avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés selon les modalités fixées par les conventions prévues à l'article R. 117-23.

### Article R117-22

Le titre de maître d'apprentissage confirmé est attribué par les chambres d'agriculture, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres des métiers lorsqu'il s'agit de leurs ressortissants et des conjoints collaborateurs de ceux-ci inscrits aux différents répertoires. Dans les autres cas, ce titre est attribué par les organismes créés ou désignés à cet effet par les organisations patronales et syndicales par voie d'accord collectif étendu, sous réserve de la conclusion par chaque organisme avec l'Etat de la convention prévue à l'article R. 117-23. L'accord collectif susmentionné détermine son champ d'application géographique et professionnel ou interprofessionnel.

### Article R117-23

## Code du travail

Les organismes mentionnés à l'article R. 117-22 ne peuvent délivrer le titre de maître d'apprentissage confirmé qu'après avoir conclu une convention avec l'Etat. En ce qui concerne les organismes visés au premier alinéa de l'article R. 117-22, ces conventions peuvent être conclues par le ministre chargé du travail avec les institutions qui assurent la représentation de ces organismes au niveau national. Sous réserve des dispositions du dernier alinéa du présent article, les conventions sont conformes à une convention type fixée par arrêté du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'éducation nationale, du ministre chargé de l'agriculture, du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé de l'artisanat. Cet arrêté est pris après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Les conventions fixent:

- a) Leur champ d'application géographique et professionnel ou interprofessionnel;
- b) Les modalités de prise en compte de l'expérience et des connaissances du candidat pour l'appréciation de ses compétences et de son savoir-faire en matière tutorale et pédagogique;
- c) Le dossier type de candidature;
- d) Les modalités de délivrance du titre. Les conventions peuvent comporter des dispositions spécifiques pour tenir compte, notamment, des secteurs professionnels qu'elles concernent.

### Article R117-24

Toute décision d'opposition du préfet à l'engagement d'apprentis, prise dans les conditions prévues aux articles L. 117-5 et L. 117-5-1, entraîne et mentionne le retrait d'office du titre de maître d'apprentissage confirmé lorsque celui-ci a été délivré à l'employeur. Lorsque le titre de maître d'apprentissage confirmé a été délivré à un salarié, il peut lui être retiré par le préfet si la décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est motivée par de graves manquements de l'intéressé à sa mission de maître d'apprentissage.

### Article R117-25

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et l'exercice de la fonction de tuteur auprès de jeunes titulaires de l'un des contrats d'insertion en alternance prévus par les dispositions du livre IX du présent code ne sont pas subordonnés à la détention du titre de maître d'apprentissage confirmé.

### Article R117-26

Lorsqu'il est constaté, sur rapport de l'inspection de l'apprentissage, qu'un organisme habilité à délivrer le titre de maître d'apprentissage confirmé ne respecte pas les clauses de la convention prévue à l'article R. 117-23, cette convention peut être dénoncée par l'autorité de l'Etat signataire après que l'organisme a été mis à même de présenter ses observations.

## Chapitre 7 bis Du statut de l'apprenti

### Article R117 bis-1

Le travail des apprentis boulangers de l'un et l'autre sexe âgés de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans peut, dans les conditions définies par les articles R. 117 bis-2 et R. 117 bis-3, être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain.

### Article R117 bis-2

Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de l'autorisation prévue à l'article précédent. Sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 213-9 relatives au repos quotidien des jeunes de moins de dix-huit ans, un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être accordé aux apprentis boulangers.

### Article R117 bis 3

L'autorisation est accordée par l'inspecteur du travail après avis du recteur. Elle vaut pour tous les apprentis boulangers de l'établissement. Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions de l'inspecteur du travail sont portés devant le directeur régional du travail et de l'emploi.



## **Code du travail**

### **Chapitre 8 Des attributions des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et des chambres d'agriculture en matière d'apprentissage**

#### **Article R118-1**

Outre les attributions qui leur sont expressément dévolues par l'article L. 119-2 et par celles des chapitres VI et VII qui précèdent, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture peuvent soit individuellement, soit en commun organiser des services d'apprentissage chargés de contribuer:

Au placement des jeunes en apprentissage;

A la préparation des contrats d'apprentissage;

A la transmission des contrats d'apprentissage au service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité dont relève l'employeur;

A l'élaboration de documents statistiques sur l'apprentissage, notamment à la demande du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi;

A la réalisation d'enquêtes sur le devenir professionnel des jeunes formés par la voie de l'apprentissage;

Au fonctionnement des divers services sociaux organisés en faveur des apprentis.

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture adressent au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi tous avis et suggestions qu'il leur paraît nécessaire de formuler sur l'apprentissage dans le département.

Ces compagnies, ou les services communs qu'elles ont créés, assurent une liaison constante avec les services de l'office national d'information sur les enseignements et les professions et de l'agence nationale pour l'emploi.

Conformément à l'article 39 du code de l'artisanat, les chambres de métiers peuvent créer des centres d'information et d'orientation professionnelle pour les jeunes qui désirent entrer en apprentissage; ces centres sont habilités à constater, dans les conditions définies à l'article R. 117-20, l'aptitude d'un apprenti à exercer le métier auquel il se prépare.

### **Chapitre 9 Dispositions diverses**

#### **A - Dispositions financières**

#### **Article R119-1**

Le montant de la fraction de taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage en application de l'article L. 118-3 est fixé à 40 % de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année considérée. Le pourcentage de la fraction de taxe d'apprentissage réservée à l'apprentissage, prévu à l'article L. 118-3, troisième alinéa, applicable dans la région pour l'année de perception de taxe, est celui qui est en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle sont versés les salaires servant d'assiette à cette taxe.

#### **Article R119-2**

En application des articles L. 118-1 à L. 118-2-2 et L. 118-3-1 du code du travail, sont admis en exonération de la taxe d'apprentissage et sont pris en compte pour déterminer les sommes consacrées par une entreprise au financement de l'apprentissage au sens de l'article précédent: a) Le versement au Trésor public prévu à l'article L. 118-2-2; b) Les concours financiers apportés aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage instituées par les articles L. 116-1 à L. 116-8; - c) Les concours financiers apportés aux écoles et centres prévus aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1; - d) A défaut le versement au Trésor public prévu à l'article 4-I de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971.

#### **Article R119-3**

Les concours financiers mentionnés à l'article R. 119-2 sont destinés à assurer le fonctionnement ou l'équipement des centres, sections et écoles mentionnés audit article. Ces concours sont versés soit directement à un centre ou à une école, soit aux organismes signataires des conventions cadres prévues

## Code du travail

à l'article R. 116-25 ou aux autres organismes collecteurs agréés en vertu de l'article 4 du décret n. 72-283 du 12 avril 1972.

### Article R119-4

L'obligation faite aux personnes ou aux entreprises employant un apprenti de verser, en application du deuxième alinéa de l'article L. 118-2, un concours au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti s'applique dans la limite de la fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage mentionnée à l'article R. 119-1, après imputation du versement au Trésor public mentionné à l'article R. 119-5. Le montant minimum par apprenti de ce concours est fixé par arrêté des ministres chargés du travail, de la formation professionnelle, de l'éducation, de l'agriculture et du budget par référence à une fraction du coût moyen par apprenti des formations en apprentissage, déterminée après consultation du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Les versements prévus au présent article sont effectués postérieurement au versement au Trésor public mentionné à l'article R. 119-5 et préalablement à toutes autres dépenses libératoires. Lorsque plusieurs apprentis, accueillis dans une même entreprise ou un même établissement, sont inscrits dans des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage différents, et si le produit du nombre d'apprentis par le montant mentionné au deuxième alinéa excède la fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage mentionnée à l'article R. 119-1, après imputation du versement au Trésor public mentionné à l'article R. 119-5, cette fraction est répartie par l'employeur ou par l'organisme collecteur entre ces centres ou sections, au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans chacun d'entre eux.

### Article R119-5

Le montant de la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée à une péréquation entre les centres de formation d'apprentis ou sections d'apprentissage en application de l'article L. 118-2-2 est fixé à 8 % de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année précédente. Le versement au Trésor public prévu à l'article L. 118-2-2 s'impute sur la fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage mentionnée à l'article R. 119-1; il est effectué préalablement à toutes les dépenses libératoires.

## B - Mesures provisoires d'adaptation en matière d'apprentissage

### Article R119-22

Conformément à l'article L. 119-3, les personnels en fonction à la date du 1er juillet 1972 dans les cours professionnels ou organismes de formation d'apprentis de toute nature qui ne satisfont pas aux règles définies par les articles R. 116-27 et R. 116-28 mais qui possèdent les qualifications qui étaient exigées avant le 1er juillet 1972, compte tenu de la date de leur recrutement ou de leur nomination, pour occuper les postes auxquels ils sont parvenus, sont autorisés de plein droit à continuer d'assurer leurs fonctions pendant la durée des accords provisoires concernant ces cours et organismes.

Conformément à l'article L. 116-5, ils seront ultérieurement admis par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, sur leur demande, à exercer leurs fonctions dans les centres de formation d'apprentis issus des organismes bénéficiant d'un accord de transformation ou d'un avenant d'adaptation. Le comité départemental pourra toutefois subordonner cette admission à la condition que l'intéressé ait accompli avec succès, dans le délai maximum de deux ans, le stage prévu audit article.

### Article R119-23

Les personnels de l'Etat en fonctions dans des cours professionnels agricoles ou dans des cours polyvalents ruraux peuvent être maintenus dans leurs fonctions pendant la durée des accords provisoires concernant ces cours, ainsi qu'à partir du moment où ceux-ci sont transformés en centres de formation d'apprentis ou encore en sections ou annexes de centres interprofessionnels. Dans ce cas, les intéressés sont, durant ces périodes, placés en position de détachement en application de l'article L. 116-5.

### Article R119-24

## Code du travail

Les personnels de direction et d'enseignement relevant des chambres de métiers et qui sont déjà en fonctions dans des cours professionnels ou organismes de formation existant avant le 16 juillet 1971 sont maintenus en fonctions de plein droit pendant la durée des accords provisoires concernant ces cours ou organismes, ainsi qu'à partir de la transformation de ceux-ci en centres de formation d'apprentis, sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions posées aux articles L. 116-5 et L. 119-3.

### Article R119-30

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage souscrit jusqu'au 1er juillet 1978 inclus, peuvent se présenter à l'examen de fin d'apprentissage artisanal que les chambres de métiers continueront d'organiser aussi longtemps qu'il sera nécessaire pour assurer aux apprentis intéressés le bénéfice du régime défini au début du présent article.

## C - Mesures particulières aux départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

### Article R119-32

Les décrets n. 72-279 et 72-283 du 12 avril 1972 ainsi que les articles R. 115-1 à R. 119-30 et les articles D. 117-1 à D. 117-4 sont applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions des articles R. 119-31 à R. 119-47.

Les textes modifiant ou remplaçant lesdits décrets et lesdites dispositions ne seront applicables dans lesdits départements qu'après consultation des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de leur commission de l'apprentissage ainsi que des chambres de métiers et chambres de commerce et d'industrie concernées.

### Article R119-33

Toute disposition visant des personnes, entreprises, activités ou professions régies par le décret n° 83-487 du 10 juin 1983, modifié par le décret n° 88-109 du 2 février 1988 relatif au répertoire des métiers et au titre d'artisan et de maître artisan s'applique, pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, aux personnes, entreprises, activités ou professions qui, dans ces départements, ressortissent aux chambres de métiers.

### Article R119-33-1

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, et conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971, le taux de la taxe d'apprentissage est réduit au montant, fixé à l'article R. 119-1, de la fraction de cette taxe réservée au développement de l'apprentissage. Les versements effectués au titre des articles R. 119-4 et R. 119-5 s'imputent sur cette fraction. Le montant du versement mentionné à l'article R. 119-5 est de 20 % de ladite fraction.

### Article R119-34

Des titres correspondant à des métiers dont la spécificité d'exercice présente un caractère local peuvent être créés, homologués et portés sur la liste établie par l'arrêté prévu à l'article L. 115-1 après avis ou sur l'initiative des chambres de métiers, des chambres de commerce et d'industrie ou des chambres d'agriculture et après avis des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

La durée des contrats d'apprentissage telle qu'elle résulte du 2 de l'article R. 117-6-1, peut être adaptée en fonction de spécificités locales par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre qui délivre le diplôme après avis des chambres de métiers, des chambres de commerce et d'industrie ou des chambres d'agriculture, des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi concernés et des conseils régionaux.

### Article R119-35

Le nombre maximum d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans les entreprises ou les établissements par les personnes possédant les qualifications prévues à l'article R. 117-3 et, le cas échéant, celles prévues aux deux derniers alinéas de l'article R. 119-36 est fixé par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, après avis, soit de la chambre de métiers, soit de la chambre de commerce et

## Code du travail

d'industrie, soit de la chambre d'agriculture intéressée. Ces plafonds sont déterminés par métier, en tenant compte, d'une part et s'il y a lieu, des différents types d'entreprise existant dans le métier considéré et, d'autre part, de la relation qui doit être maintenue au sein de l'entreprise ou de l'établissement entre le nombre des apprentis et le nombre des personnes qualifiées dans le métier faisant l'objet de la formation.

### Article R119-36

I. - La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage prévue à l'article L. 117-5 précise :

- a) Les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
  - b) Le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
  - c) Les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés ;
  - d) Les noms et prénoms du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.
- La déclaration doit contenir une attestation de l'employeur indiquant qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, qu'il donne les garanties mentionnées au premier alinéa de l'article L. 117-5 et qu'il s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement concernant le ou les maîtres d'apprentissage. Elle est accompagnée des justificatifs des compétences professionnelles du ou des maîtres d'apprentissage.

La déclaration est adressée au chef du service chargé, dans le département où se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise, par l'intermédiaire de l'un des organismes mentionnés au premier alinéa de l'article R. 119-39.

II. Pour les entreprises relevant de la chambre de métiers :

- nul ne peut être maître d'apprentissage s'il n'est âgé de vingt-quatre ans révolus ;
- le maître d'apprentissage doit être titulaire du brevet de maîtrise délivré par les chambres de métiers du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ou d'un diplôme ou titre de niveau équivalent.

Toutefois, dans des métiers de création récente, ainsi que là où des cas particuliers le rendraient nécessaire, il peut être dérogé à la condition de titre ci-dessus définie. Dans ce cas, l'avis de la chambre de métiers doit être demandé avant l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

### Article R119-38

Le conseil de perfectionnement de chaque centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une ou plusieurs sections d'apprentissage ouvertes dans un établissement d'enseignement ou de formation et de recherche, le conseil de perfectionnement constitué auprès du conseil d'administration de l'établissement ou de l'instance qui en tient lieu, comprend, outre les membres désignés à l'article R. 116-6, deux représentants des chambres de métiers, des chambres de commerce et d'industrie ou des chambres d'agriculture .

### Article R119-39

Dès la conclusion du contrat, l'employeur doit en transmettre les exemplaires originaux à la chambre de métiers, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre d'agriculture dont il relève.

La chambre compétente examine le contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Lorsqu'elle constate que le contrat est incomplet, elle informe l'employeur qu'il dispose d'un délai de vingt jours ouvrables pour produire les compléments demandés.

La chambre recueille le visa du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche qui vaut attestation de l'inscription de l'apprenti, puis adresse, dans le délai mentionné au dernier alinéa du présent article, un exemplaire du contrat, accompagné le cas échéant des pièces annexes, au chef du service chargé, dans le département où se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas produit les compléments demandés dans le délai mentionné au deuxième alinéa ci-dessus, l'organisme transmet un exemplaire du contrat au chef du service susmentionné, accompagné de ses observations.

## Code du travail

L'accomplissement par l'organisme des missions définies ci-dessus ne donne lieu à aucuns frais pour l'employeur ou l'apprenti.

Un exemplaire du contrat doit parvenir au service chargé de l'enregistrement au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date du début de l'apprentissage.

### Article R119-40

En cas de refus d'enregistrement du contrat, une décision motivée doit être adressée par le service chargé de l'enregistrement à la chambre de métiers, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre d'agriculture compétente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Avis de ce refus est transmis par la chambre professionnelle aux parties et au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche.

Lorsque le service chargé de l'enregistrement du contrat a été saisi d'un dossier complet et qu'aucune décision de refus d'enregistrement n'est intervenue dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception du contrat, la chambre compétente retourne à l'employeur et à l'apprenti l'exemplaire du contrat qui est destiné à chacun d'eux après y avoir porté la mention : contrat enregistré de droit. Elle en adresse copie à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou à la caisse de mutualité sociale agricole compétente, à la caisse de retraite complémentaire dont relève l'employeur, au directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche, au service chargé de l'inspection de l'apprentissage ainsi qu'au service chargé du suivi statistique des contrats d'apprentissage.

### Article R119-41

La résiliation unilatérale prévue par l'article R. 117-6 du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche, ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat par l'intermédiaire de la chambre de commerce et d'industrie ou de la chambre de métiers concernée.

### Article R119-42

Dans les entreprises ressortissant à la chambre de métiers, les litiges entre les employeurs et les apprentis, ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage ne peuvent être portés devant la juridiction compétente qu'après une tentative de conciliation devant la commission paritaire ou l'organisme délégué à cet effet par la chambre de métiers. Il n'y a pas lieu à tentative de conciliation lorsqu'il y a infraction régulièrement constatée. Faute de conciliation dans le mois suivant la notification du litige à la chambre, la juridiction peut être saisie.

### Article R119-43

Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche soumet la demande d'habilitation, prévue à l'article R. 116-14-1, au chef du service académique de l'inspection de l'apprentissage ou au directeur régional de l'agriculture et de la forêt, après avoir recueilli l'avis de la chambre de métiers ou de la chambre de commerce et d'industrie dont relèvent la ou les entreprises concernées .

### Article R119-44

Dès sa conclusion, la convention prévue à l'article R. 117-5-1 est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche qui la transmet au service chargé de l'enregistrement du contrat, ainsi qu'à la chambre de métiers ou à la chambre de commerce et d'industrie dont il relève ; elle peut recevoir application dès réception par l'employeur de l'accord de la chambre concernée ou, à défaut, d'opposition de celle-ci, après l'expiration du délai d'un mois à compter de sa transmission au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement de formation et de recherche.

## Code du travail

### Article R119-45

La décision de réduction de la durée du contrat d'apprentissage prévue aux articles R. 117-7-1 et R. 117-7-2 est notifiée à la chambre de métiers, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre d'agriculture concernée.

## D - Inspection de l'apprentissage

### Dispositions générales

#### Article R119-48

Il est institué dans chaque académie un service de l'inspection de l'apprentissage placé sous l'autorité du recteur, chancelier de l'université. Les conditions d'organisation de ce service sont fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Pour l'apprentissage agricole, l'inspection est assurée par une mission régionale placée sous l'autorité du directeur régional de l'agriculture et de la forêt. L'organisation de cette mission et ses relations avec l'administration centrale sont déterminées par le ministre chargé de l'agriculture.

Les fonctionnaires commissionnés relevant de ministères autres que ceux de l'éducation nationale et de l'agriculture, appelés à assurer des missions d'inspection en raison de leurs compétences techniques, exercent ces missions conjointement avec le service académique de l'inspection de l'apprentissage ou la direction régionale de l'agriculture et de la forêt.

Le commissionnement des fonctionnaires relevant du ministère de l'éducation nationale est délégué au recteur, chancelier de l'université. Celui des fonctionnaires relevant du ministère chargé de l'agriculture est décidé par le ministre chargé de l'agriculture.

Ces services apportent leur concours aux comités régionaux et départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'aux conseils régionaux, pour l'exercice de leurs attributions en matière d'apprentissage.

#### Article R119-49

Le service de l'inspection de l'apprentissage a pour mission:

L'inspection pédagogique des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage;

L'inspection administrative et financière desdits centres et desdites sections d'apprentissage;

Le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises;

Le contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé régi par les articles R. 117-21 à R. 117-26.

Il peut en outre apporter, en accord avec les organismes gestionnaires, ses conseils aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage et son concours à la formation des personnels des centres et des sections d'apprentissage ainsi qu'à l'information et à la formation des maîtres d'apprentissage et des personnes qui contribuent à la formation des apprentis dans le cadre des dispositions des articles R. 116-14-1 et R. 117-5-1.

#### Article R119-50

Le service de l'inspection de l'apprentissage exerce ses missions en liaison avec les agents chargés du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales, ainsi qu'avec les agents compétents pour effectuer des inspections administratives et financières relevant des ministres ou des conseils régionaux au nom desquels ont été signées les conventions de création des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage. Dans la mesure du possible, des inspections conjointes sont réalisées dans une même entreprise ou une même localité.

#### Article R119-51

Les rapports sont transmis au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, chaque fois qu'ils établissent un manquement aux dispositions du présent code relatives à l'apprentissage; ils sont transmis au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'au conseil régional lorsque le manquement met en cause la gestion ou le fonctionnement d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage. Lorsque les faits sont susceptibles de constituer une infraction pénale dont la constatation relève de



## Code du travail

l'inspecteur du travail ou de l'un des autres fonctionnaires chargés du contrôle de la législation du travail ou des lois sociales, le rapport est en outre communiqué sans délai à ce fonctionnaire.

### Article R119-52

Les inspecteurs commissionnés ont accès à tous les locaux dépendant des centres de formation d'apprentis ou des sections d'apprentissage, ou utilisés par ces centres ou ces sections d'apprentissage. Ils peuvent exiger la communication de tous documents d'ordre administratif, comptable ou pédagogique, y compris, éventuellement, ceux concernant l'enseignement à distance. Ils sont notamment habilités à contrôler le montant et l'utilisation des fonds collectés par l'organisme gestionnaire au titre de la taxe d'apprentissage dans le cadre de l'article 4 du décret n° 72-283 du 12 avril 1972 modifié.

### Article R119-53

Les inspecteurs commissionnés ont le droit d'entrer dans toutes les entreprises employant des apprentis ou participant à leur formation en application de l'article L. 115-1 et dans toutes celles qui ont déposé une demande d'habilitation au sens de l'article R. 116-14-1. L'employeur est tenu d'indiquer, sur leur demande, les tâches ou postes de travail qui sont ou seront confiés aux apprentis, de leur communiquer les documents en sa possession relatifs aux apprentis, de leur permettre de s'entretenir avec les apprentis et les personnes de l'entreprise responsables de leur formation. Lorsqu'il assure le logement des apprentis, l'employeur est tenu d'indiquer les conditions dans lesquelles est assuré ce logement.

### Article R119-54

Après chaque inspection d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage, l'inspecteur adresse un rapport au chef du service de l'inspection de l'apprentissage qui le communique au directeur du centre ou de la section d'apprentissage et à l'organisme gestionnaire ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche, ainsi qu'à l'autorité cosignataire de la convention portant création du centre ou de la section d'apprentissage.

Après chaque visite effectuée dans les entreprises, l'inspecteur adresse un compte rendu au chef de service de l'inspection de l'apprentissage qui le communique à l'employeur et au comité d'entreprise ou d'établissement s'il en existe un.

### Article R119-56

Des rapports annuels sur l'activité des services d'inspection de l'apprentissage sont adressés au préfet de région ainsi qu'au président du conseil régional par le recteur, et par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt.

### Article R119-57

Il peut être fait appel à des experts désignés par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt afin d'assister les personnels chargés de l'inspection de l'apprentissage pour les actes déterminés. Ces experts prêtent serment dans les conditions prévues à l'article R. 119-60.

Ils sont rémunérés sur la base de vacations dont le taux et les conditions sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'agriculture, de la fonction publique et du budget.

### Article R119-60

Avant leur entrée en fonctions, les inspecteurs de l'apprentissage commissionnés prêtent devant le président du tribunal de grande instance le serment de ne pas divulguer à des personnes non qualifiées les faits ou les renseignements dont ils auraient connaissance à l'occasion de leurs missions d'inspection, et de ne pas révéler les secrets de fabrication, et en général les procédés de fabrication dont ils pourraient prendre connaissance.

### Article R119-61

Les commissions peuvent être retirées par le ministre de l'éducation nationale ou par le ministre de l'agriculture après avis d'un conseil présidé, selon le cas, par le recteur ou par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt et composé de deux représentants de l'administration désignés par le préfet de région, de deux membres non fonctionnaires de la commission d'apprentissage du comité régional de la

## Code du travail

formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi désignés par cette dernière et de deux représentants élus des inspecteurs commissionnés.

### **Dispositions particulières aux départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle**

#### **Article R119-65**

Les dispositions des articles R. 119-48 à R. 119-61 sont applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, sous réserve des exceptions et des règles spéciales résultant des articles qui suivent.

#### **Article R119-66**

Le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises auxquelles s'applique le décret n° 73-942 du 3 octobre 1973 est assuré par des inspecteurs de l'apprentissage qui relèvent des chambres de métiers des départements ci-dessus indiqués.

Le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises relevant des secteurs de l'industrie et du commerce est assuré par des inspecteurs de l'apprentissage qui relèvent des chambres de commerce et d'industrie de ces mêmes départements.

#### **Article R119-67**

Nul ne peut être nommé inspecteur de l'apprentissage d'une chambre de métiers ou d'une chambre de commerce et d'industrie en application de l'article R. 119-66:

1. S'il ne possède la nationalité française;
2. S'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est pas de bonne moralité;
3. S'il ne se trouve en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'armée;
4. S'il n'est reconnu apte à l'exercice de la fonction à la suite d'une visite médicale;
5. S'il est frappé d'une des incapacités prévues à l'article 4 du code de l'enseignement technique;
6. S'il n'est âgé de trente ans au moins;
7. S'il n'est titulaire d'un diplôme ou titre d'un niveau au moins équivalent à un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique;
8. S'il n'a accompli, pendant cinq ans au moins, des fonctions d'enseignement dans un établissement technique public ou privé ou dans un centre de formation d'apprentis créé en application des articles L. 116-1 à L. 116-8, à raison d'au moins 200 heures par an. Il peut être dérogé à cette condition, par décision du ministre de l'éducation nationale, si l'intéressé est titulaire d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur ou justifie de cinq années d'activité professionnelle dans un emploi au moins équivalent à celui de technicien supérieur.

Ces dispositions ne sont pas opposables aux inspecteurs de l'apprentissage en fonctions à la date de publication du présent décret.

Les inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie qui seront recrutés sont commissionnés par le ministre de l'éducation nationale pour une durée de trois ans renouvelable sans limitation de durée.

Les dispositions de l'article R. 119-60 sont applicables aux inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie.

#### **Article R119-68**

Les dispositions de l'article R. 119-61 sont applicables aux inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie en cas de faute ou d'insuffisance professionnelle.

Lorsque le conseil prévu à l'article R. 119-61 est appelé à donner un avis sur le cas d'un inspecteur de l'apprentissage des chambres de métiers ou des chambres de commerce et d'industrie, il est complété par deux représentants de la chambre de métiers ou de la chambre de commerce ou d'industrie intéressée qui sont désignés par celle-ci; en outre, l'un des deux représentants élus des inspecteurs de l'apprentissage, qui est désigné par tirage au sort, est remplacé par un inspecteur de l'apprentissage des chambres de métiers ou des chambres de commerce et d'industrie élu par ses collègues.

#### **Article R119-69**

## Code du travail

Les dispositions des articles R. 119-52 et R. 119-54 (1er alinéa), ne sont pas applicables aux inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie.

Les dispositions de l'article R. 119-51 sont applicables aux rapports des inspecteurs de l'apprentissage des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie. Toutefois, la transmission de ces rapports est assurée par le président de la chambre intéressée.

### Article R119-70

Chaque inspecteur de l'apprentissage des chambres de métiers et des chambres de commerce et d'industrie établit annuellement un rapport d'activité qui est transmis par le président de la chambre intéressée au préfet de région.

### Article R119-71

Un règlement établi avec l'accord du préfet de région par le recteur et la chambre de métiers ou la chambre de commerce et d'industrie intéressée fixe les modalités de la coopération entre l'administration académique et cette chambre en vue de coordonner l'organisation locale de l'apprentissage et le contrôle de la formation des apprentis.

## E - Aménagements au bénéfice des personnes handicapées des dispositions relatives à l'apprentissage

### Article R119-72

Les dispositions des articles R. 119-73 à R. 119-79 ne peuvent recevoir application qu'à l'égard des personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue, qui ont été orientées vers l'apprentissage par application des articles L. 323-10 et L. 323-11, 2°, et qui souscrivent le contrat d'apprentissage défini à l'article L. 115-1.

### Article R119-73

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 peut accorder aux personnes handicapées définies à l'article précédent, compte tenu de leur capacité de travail et de leurs possibilités d'intégration, une dérogation à l'âge maximum d'admission en apprentissage que fixe l'article L. 117-3.

Cette dérogation ne peut avoir pour effet de porter à plus de vingt-six ans révolus l'âge de l'intéressé au début de son apprentissage.

### Article R119-75

Lorsque l'une des personnes définies à l'article R. 119-72 est en mesure de suivre l'enseignement normal du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage moyennant un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans ce centre ou cette section d'apprentissage, la mise en oeuvre de cet aménagement est soumise à autorisation.

Lorsque l'une des personnes définies à l'article R. 119-72 n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter utilement le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage correspondant à la formation prévue au contrat, elle peut être autorisée à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui que dispense ce centre ou cette section d'apprentissage.

Les autorisations prévues aux deux alinéas précédents font l'objet de décisions individuelles prises, selon le cas, soit par le recteur, soit par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt, après avis motivé de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel dont relève l'apprenti.

Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, les autorisations prévues aux deux premiers alinéas sont réputées acquises.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables dans les mêmes conditions aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.

### Article R119-76

La formation générale associée à la formation technologique, théorique et pratique complétant la formation reçue dans l'entreprise et prévue au contrat d'apprentissage peut être également dispensée, sur avis motivé de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, dans une

## Code du travail

section de centre de formation d'apprentis ou dans un centre de formation d'apprentis ou dans une section d'apprentissage adapté aux personnes handicapées, sous réserve qu'une convention ait été passée dans les conditions prévues à l'article L. 116-2. Cette convention peut être aménagée pour tenir compte de la spécificité des formations.

### Article R119-77

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement donné dans le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

L'annexe pédagogique de la convention régissant le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage concerné fixe les conditions dans lesquelles est mise en oeuvre la règle posée à l'alinéa précédent.

### Article R119-78

Dans le cas prévu à l'article R. 119-77, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, de la règle posée à la fin de l'article L. 117-9.

Les dispositions de l'article R. 119-77 et du présent article sont également applicables dans les mêmes conditions aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.

### Article R119-79

Les primes prévues à l'article L. 119-5 donnent lieu à l'attribution au titre de chaque apprenti d'une somme globale qui est payée en deux versements égaux à l'issue de chacune des deux premières années d'apprentissage.

Le montant de la somme susindiquée est déterminé par référence au salaire horaire minimum de croissance applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage.

Les primes ne sont pas dues lorsque le contrat est résilié durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Lorsque, passé ce délai, la résiliation résulte, par application de l'article L. 117-17, de l'accord exprès et bilatéral des parties, les primes sont dues mais la somme définie aux alinéas 1er et 2 ci-dessus est réduite proportionnellement à la durée effective de l'apprentissage.

Lorsque, passé ledit délai, la résiliation est prononcée, par application de l'article L. 117-17, par le juge compétent en raison d'une faute grave de l'employeur ou de manquements répétés de celui-ci à ses obligations, les primes ne sont pas dues et l'employeur est tenu de rembourser les sommes qui ont pu lui être payées.

La demande d'attribution des primes est adressée au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre du lieu de résidence de l'employeur. Un arrêté des ministres intéressés fixe la liste des justifications qui doivent être jointes à cette demande.

## Titre 2 Contrat de travail

### Chapitre 2 Contrat de travail

#### *Section 1 Contrat à durée déterminée*

### Article R122-1

La lettre recommandée avec accusé de réception adressée au salarié en application de l'article L. 122-3-16 du code du travail indique:

1. La nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative;
2. Que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement;

## Code du travail

3. Que le salarié pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action;
  4. Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.
- Ce n'est que passé ce délai que l'acceptation tacite du salarié concerné est considérée comme acquise.

### *Section 2 Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée*

#### Article R122-2

L'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 ne peut être inférieure à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure et de un dixième de mois pour les travailleurs rémunérés au mois. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

#### Article R122-2-1

La lettre prévue à l'article L. 122-14 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur. Elle précise en outre, la date, l'heure et le lieu de cet entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix inscrite sur la liste dressée par le préfet conformément à l'article L. 122-14.

#### Article R122-3

Le salarié qui entend user de la faculté ouverte par le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-2 doit formuler sa demande par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur doit faire connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements en application de l'article L. 321-1-1 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié prévue à l'alinéa ci-dessus.

Les délais prévus au présent article, lesquels ne sont pas des délais francs, expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.

#### Article R122-3-1

Dans le cas où les délais prévus tant par le livre Ier, titre II, chapitre II, section II du code du travail (partie législative) que par l'article R. 122-3 expirent normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

#### Article R122-4

Lorsque les contestations auxquelles peut donner lieu l'application des articles L. 122-4 à L. 122-14-8 sont portées devant le tribunal de grande instance et devant la cour d'appel, elles sont instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence.

#### Article R122-5

Le reçu pour solde de tout compte prévu par l'article L. 122-17 est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au travailleur.

#### Article R122-6

La dénonciation du reçu pour solde de tout compte est faite par lettre recommandée.

### *Section 3 Service national*

#### Article R122-7

La notification par le salarié à son employeur de son intention de reprendre son emploi après sa libération du service national est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## Code du travail

### Article R122-8

Les dispositions des articles L. 122-19 et L. 122-20 sont applicables aux personnes qui, ayant cessé d'être aptes au service national après leur incorporation, ont été classées "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyées dans leur foyer.

### *Section 4 Protection de la maternité et éducation des enfants*

#### Article R122-9

Pour bénéficier de la protection prévue par les articles L. 122-25 et suivants, la femme doit, soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer un récépissé, soit lui envoyer 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 de la période de suspension de son contrat de travail.

L'avertissement que la femme doit faire parvenir à son employeur, en application du dernier alinéa de l'article L. 122-26 doit être envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

#### Article R122-10

Les propositions d'embauchage par priorité faites par l'employeur conformément à l'article L. 122-28 doivent être envoyées au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le refus par le salarié de ces propositions doit être envoyé à l'employeur dans la même forme.

#### Article R122-11

Pour l'application des dispositions de la section V du chapitre II du titre II du livre Ier (1<sup>re</sup> partie: partie Législative) du présent code et de celles des articles R. 122-9 et R. 122-10, les formalités sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

#### Article R122-11-1

Pour l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-28-1 et du premier alinéa de l'article L. 122-28-9:

1° La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée;

2° Le handicap grave de l'enfant est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciale prévue à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale.

### *Section 5 Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire*

#### *Sous-section 1 Règlement intérieur*

#### Article R122-12

Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

#### Article R122-13

Le dépôt prévu au deuxième alinéa de l'article L. 122-36 est effectué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

#### Article R122-14

Le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 122-36 court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies aux articles R. 122-12 et R. 122-13.

#### Article R122-15



## Code du travail

La communication du texte du règlement intérieur prévue au troisième alinéa de l'article L. 122-36 est effectuée en deux exemplaires.

### Article R122-16

Le règlement intérieur prescrit par l'article L. 122-33 doit être établi dans les mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

### *Sous-section 2 Protection des salariés et droit disciplinaire*

### Article R122-17

La convocation prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-41 indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié. Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien; elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cette convocation est écrite. Elle est soit remise en main propre contre décharge dans le délai de deux mois fixé au premier alinéa de l'article L. 122-44, soit adressée par lettre recommandée envoyée dans le même délai.

### Article R122-18

La sanction mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-41 fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

La décision est notifiée au salarié soit sous la forme d'une lettre remise en main propre de l'intéressé contre décharge, dans le délai d'un mois fixé par l'alinéa L. 122-41 précité, soit par l'envoi, dans le même délai, d'une lettre recommandée.

### Article R122-19

Le délai d'un mois prévu au deuxième alinéa de l'article L. 122-41 expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte 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, le délai est prorogé jusqu'au dernier jour ouvrable suivant.

Les mêmes dispositions sont applicables au délai de deux mois prévu au premier alinéa de l'article L. 122-44.

## Chapitre 3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Article R123-1

Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants:

Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin;  
Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires;  
Modèles masculins et féminins.

## Chapitre 4 Travail temporaire

### *Section 1 Déclarations et justifications à fournir à l'autorité administrative*

### Article R124-1

La déclaration prévue à l'article L. 124-10 doit comporter les mentions suivantes:

- a) L'indication de l'opération qui est envisagée: création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité;
- b) le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe;

## Code du travail

- c) La date d'effet de l'opération envisagée;
- d) Les nom, prénoms, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe concernés;
- e) La désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur;
- f) Les domaines géographiques et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à la disposition d'utilisateurs;
- g) Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

La déclaration, datée et signée par le chef d'entreprise, est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre dont relève le siège de l'entreprise. Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspecteur du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

### Article R124-2

L'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions de l'article R. 124-1 ci-dessus, en retourne un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception.

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

## *Section 2 Informations à fournir en application de l'article L. 124-11*

### Article R124-4

Pour l'application de l'article L. 124-11, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'adresser, avant le 20 de chaque mois, aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 le relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Ce relevé, qui doit être conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail, comporte pour chacune des entreprises utilisatrices:

1° La raison sociale de l'entreprise, l'adresse et l'activité principale de l'établissement pour lequel travaille le salarié, l'adresse du lieu d'exécution de la mission si celle-ci diffère de l'adresse de l'établissement ainsi que, à titre facultatif, le numéro Siret ou, à défaut, le numéro Siren.

2° Pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours dudit mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission. Ce relevé comporte également, pour chaque salarié et aux fins de contrôle du droit au revenu de remplacement, le montant de la rémunération brute mensuelle figurant sur le bulletin de paie ou versée pour chaque mission.

Une liste distincte est établie pour chaque établissement accueillant un ou des salariés mis à la disposition de l'entreprise.

Les organismes gestionnaires de l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 351-21 sont tenus de fournir aux directions départementales du travail et de l'emploi, dans les meilleurs délais, le relevé prévu à l'article L. 124-11.

### Article R124-4-1

Les entreprises de travail temporaire sont tenues d'afficher dans chacun de leurs établissements un avis informant les salariés sous contrat de travail temporaire:

- a) De la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de travail temporaire établis en application des articles L. 124-11 et R. 124-4 aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 et au directeur départemental du travail et de l'emploi.
- b) Du droit d'accès prévu à l'article 34 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 que pourront exercer les

## Code du travail

intéressés auprès de ces derniers organismes et des directions départementales du travail et de l'emploi.

### *Section 3 Dispositions spéciales à certaines entreprises de travail temporaire et dispositions transitoires*

#### Article R124-5

A l'égard des entreprises de travail temporaire ayant exclusivement pour objet de mettre des salariés à la disposition d'entreprises utilisatrices entrant dans le champ d'application des articles 1144, 1149 et 1152 du code rural, les attributions conférées aux inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre par le présent décret sont exercées par les inspecteurs des lois sociales en agriculture.

### *Section 4 Règles applicables à la garantie financière exigée des entreprises de travail temporaire et à la substitution de l'utilisateur à l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de celle-ci*

#### Paragraphe 1 Dispositions générales

#### Article R124-7

La garantie exigée par l'article L. 124-8 ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris par une société de caution mutuelle régie par les dispositions de la loi du 13 mars 1917 ou un organisme de garantie collective agréé par le ministre chargé du travail et le ministre chargé de l'économie, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

#### Article R124-8

La garantie prévue à l'article L. 124-8 a exclusivement pour objet d'assurer:

1. Le paiement aux salariés mis à la disposition d'utilisateurs par une entreprise de travail temporaire, de leur salaire et des accessoires de celui-ci, de l'indemnité de précarité d'emploi et de l'indemnité compensatrice de congés payés;
2. Le paiement aux organismes de sécurité sociale ou autres institutions sociales, des cotisations obligatoires dues pour lesdits 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 R124-9

Le montant de la garantie financière est calculé, pour chaque entreprise de travail temporaire, en pourcentage du 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. Si le dernier exercice social a une durée inférieure ou 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, qui peut être révisé à tout moment et doit faire l'objet d'un réexamen chaque année, ne doit pas être inférieur à 8 p. 100 du chiffre d'affaires, ni, en tout cas, à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

#### Article R124-10

En cas d'absorption ou de fusion d'entreprises de travail temporaire, le montant de la garantie de l'entreprise ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées desdites entreprises. En cas d'apport partiel d'actif, la garantie de l'entreprise bénéficiaire de l'apport devra être augmentée en fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires résultant de l'apport.

En cas de scission d'une entreprise de travail temporaire, le montant de sa garantie est ventilé entre les entreprises issues de la scission, proportionnellement à leur chiffre d'affaires.

#### Article R124-11

## Code du travail

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'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales mentionnés à l'article R. 124-8.

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 départementale du travail et de l'emploi ou, pour les professions agricoles, au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles, ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale et institutions sociales compétents pour chacun des établissements concernés.

### Article R124-12

Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de travail qui les tient 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 l'article L. 124-8 du code du travail.

Ces mêmes indications, ainsi que les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie, doivent être affichées de manière visible dans les locaux de leurs établissements.

### Article R124-13

Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture fixe les modèles des attestations prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 124-8 et à l'article R. 124-11.

## Paragraphe 2 Dispositions particulières aux différents modes de garantie

### Article R124-14

La garantie financière prévue à l'article R. 124-7 ne peut être donnée par des sociétés de caution mutuelle que si celles-ci ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article R. 124-8.

### Article R124-15

L'engagement de caution prévu à l'article R. 124-7 ne peut être pris par un organisme de garantie collective agréé, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution que si l'organisme, l'entreprise, la banque ou l'établissement financier peut légalement exercer son activité en France.

### Article R124-16

L'engagement de caution doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'entreprise de travail temporaire.

Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2021 à 2024 du code civil.

Le contrat est tenu, au siège de l'entreprise de travail temporaire, à la disposition de l'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

## Paragraphe 3 Mise en oeuvre de la garantie

### Article R124-17

L'entrepreneur de travail temporaire est regardé comme défaillant au sens de l'article L. 124-8 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. 124-8.

La mise en demeure peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles; elle est faite par lettre

## Code du travail

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.

L'entrepreneur de travail temporaire est également regardé comme défaillant lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le gérant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le représentant des créanciers ou par le liquidateur.

### Article R124-18

Dès la constatation de la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, tout titulaire de l'une des créances définies à l'article R. 124-8 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 R124-19

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 R124-20

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 R124-21

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article R. 124-8 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

## Paragraphe 4 Substitution de l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire en cas de défaillance de celui-ci

### Article R124-22

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 L. 143-11-1 à L. 143-11-9 du présent code, substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes définies à l'article R. 124-8, qui restent dues pour la durée de l'utilisation, par lui, des travailleurs temporaires.

Dans ce cas, soit le salarié ou l'organisme de sécurité sociale 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.

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

### Article R124-23

Les salariés ainsi que les organismes de sécurité sociale et les institutions sociales ont une action directe 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.

## Code du travail

### Article R124-24

L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R. 124-8 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

### Article R124-25

Lorsqu'un organisme de sécurité sociale 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 ledit entrepreneur dans les conditions prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4 du présent code.

### Paragraphe 5 Cessation de la garantie

#### Article R124-26

Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une entreprise de travail temporaire prend fin pour quelque cause que ce soit, l'activité de cette entreprise, ne peut être poursuivie que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par la présente section, un autre engagement de caution, de manière que le paiement des dettes définies à l'article R. 124-8 soit garanti sans interruption.

#### Article R124-27

En cas de cessation de la garantie, le garant est tenu d'en aviser 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, les directions départementales du travail et de l'emploi, ou, pour les professions agricoles, les services départementaux du travail et de la protection sociale agricoles ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, dans la circonscription desquels sont situés le siège de l'entreprise de travail temporaire et chacun de ses établissements.

### *Section 5 Dispositions diverses*

#### Article R124-28

La lettre recommandée avec accusé de réception adressée au salarié en application de l'article L. 124-20 du code du travail indique :

1. La nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative;
2. Que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement;
3. Que le salarié pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action;
4. Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Ce n'est que passé ce délai que l'acceptation tacite du salarié concerné est considérée comme acquise.

## Chapitre 5 Marchandage

### Article R125-1

Dans le cas où un sous-entrepreneur qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, il doit apposer dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, une affiche indiquant le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

### Article R125-2

La lettre recommandée avec accusé de réception adressée au salarié en application de l'article L. 125-3-1 du code du travail indique :

1. La nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative;



## Code du travail

2. Que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement;

3. Que le salarié pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action;

4. Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Ce n'est que passé ce délai que l'acceptation tacite du salarié concerné est considérée comme acquise.

## Chapitre 6 Cautionnements

### Article R126-1

Tout commerçant ou industriel qui, à titre de cautionnement, se fait remettre par ses ouvriers et employés soit des sommes d'argent en espèces, quel qu'en soit le montant, soit des titres, doit mentionner exactement les sommes et titres ainsi versés sur un registre spécial, tenu à la disposition de l'inspecteur du travail. Lorsqu'il s'agit de titres la mention portée au registre doit en indiquer la nature et la valeur nominale.

Ce registre est émargé par l'ouvrier ou l'employé.

### Article R126-2

Le dépôt du cautionnement à la Caisse nationale d'épargne, dans une caisse d'épargne ordinaire ou à la Caisse des dépôts et consignations, doit être fait par l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la remise par le salarié des sommes ou titres remis en cautionnement.

### Article R126-3

L'acte de dépôt à la Caisse des dépôts et consignations mentionne le caractère du versement et son affectation spéciale.

### Article R126-4

Le livret spécial de la Caisse nationale d'épargne ou d'une caisse d'épargne ordinaire sur lequel le cautionnement est reversé porte de façon apparente l'indication de sa destination et ne se confond pas avec celui que le salarié pourrait déjà posséder ou qu'il pourrait ultérieurement se faire ouvrir.

Un certificat de dépôt est remis à l'employeur par la Caisse nationale ou la caisse d'épargne ordinaire. Ce certificat doit être présenté à l'inspecteur du travail, sur sa demande.

### Article R126-5

Lorsque l'employeur et son employé ou son ouvrier sont d'accord, le retrait de tout ou partie des sommes ou titres déposés à la Caisse nationale ou aux caisses d'épargne et de prévoyance ou à la Caisse des dépôts et consignations peut être effectué sur la double signature de l'employeur et de son employé ou de son ouvrier.

S'il y a contestation, le différend est porté devant le conseil de prud'hommes ou, à défaut, devant le juge d'instance statuant comme en matière prud'homale. Si l'accord s'établit en conciliation, il est délivré copie de l'accord intervenu, fixant le montant du cautionnement attribué à chacune des parties en cause. Cet accord vaut jugement.

S'il n'y a pas eu conciliation ou si l'employé ou l'ouvrier dûment cité à la requête de l'employeur fait défaut, ou si l'employeur dûment cité à la requête de l'employé ou de l'ouvrier fait défaut, le litige est jugé comme ceux qui découlent du contrat de travail et dans les conditions prévues en matière de procédure devant les conseils de prud'hommes.

## Chapitre 7 Groupements d'employeurs

### *Section 1 Dispositions générales*

### Article R127-1

## Code du travail

Pour l'application du troisième alinéa de l'article L. 127-1, le groupement d'employeurs ou le groupement local d'employeurs adresse à l'inspecteur du travail dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, une note d'information qui comporte les mentions et à laquelle sont joints les documents suivants:

- 1° Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement;
- 2° Les noms, prénoms, domicile des dirigeants du groupement;
- 3° Les statuts;
- 4° Une copie de l'extrait de déclaration d'association parue au Journal officiel; dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle une copie de l'inscription au registre des associations ou le numéro d'immatriculation de la coopérative artisanale 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 des activités et l'adresse des établissements;
  - c) Le nombre de salariés qu'il occupe;
- 6° La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.

La note d'information, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, est envoyée sous pli recommandé avec demande d'avis de réception.

Le groupement est tenu de faire connaître à l'inspecteur du travail toute modification ultérieure aux informations énumérées aux 1°, 2°, 3°, aux a et b du 5° et au 6° du présent article dans un délai d'un mois suivant la modification.

### Article R127-2

La déclaration prévue à l'article L. 127-7 est adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi du département dans lequel le groupement a son siège social. Dans les branches d'activité relevant, pour le contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail, du ministre chargé des transports ou du ministre chargé de l'agriculture, la déclaration est adressée au fonctionnaire exerçant les mêmes attributions.

Lorsque le contrôle du respect de la législation et de la réglementation du travail par les différents membres du groupement relève de plusieurs autorités administratives, la déclaration est adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi, qui ne peut s'opposer à l'exercice de l'activité du groupement qu'après avoir recueilli l'accord de ces autorités.

La déclaration, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, est adressée, sous pli recommandé avec demande d'avis de réception, au directeur départemental du travail et de l'emploi ou, le cas échéant, au fonctionnaire exerçant les mêmes attributions.

### Article R127-3

La déclaration comporte les mentions et documents énumérés aux 1° à 6° de l'article R. 127-1 et l'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun des membres du groupement.

Elle mentionne la convention collective que le groupement se propose d'appliquer.

Elle indique le nombre et la qualification des salariés que le groupement envisage d'employer.

### Article R127-4

Lorsque la convention collective choisie par le groupement 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 législatives ou réglementaires relatives aux groupements d'employeurs ne sont pas respectées, l'autorité mentionnée à l'article R. 127-2 dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la déclaration pour notifier au groupement qu'elle s'oppose à l'exercice de son activité.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

## Code du travail

### Article R127-5

Le groupement soumis à déclaration en vertu de l'article L. 127-7 est tenu de faire connaître à l'autorité mentionnée à l'article R. 127-2 toute modification aux informations énumérées au premier alinéa de l'article R. 127-1 dans le délai d'un mois suivant la modification.

Il doit effectuer une nouvelle déclaration lorsqu'il se propose de changer de convention collective.

### Article R127-6

L'autorité administrative peut à tout moment notifier son opposition à l'exercice de l'activité du groupement d'employeurs par décision motivée:

1° Lorsque les dispositions législatives ou réglementaires relatives aux groupements d'employeurs ne sont pas respectées;

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 plus satisfait aux conditions fixées au premier alinéa de l'article R. 127-4.

Le groupement est avisé au préalable des motifs de l'opposition projetée et invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois suivant la réception dudit avis.

La décision d'opposition est notifiée au groupement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de décision d'opposition, le groupement doit cesser son activité dans un délai, fixé par la décision, qui ne peut dépasser trois mois.

### Article R127-7

Les décisions mentionnées aux articles R. 127-4 et R. 127-6 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du directeur régional du travail et de l'emploi, ou dans les branches d'activité relevant, pour le contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail, du ministre chargé des transports ou du ministre chargé de l'agriculture, auprès du fonctionnaire exerçant les mêmes attributions.

Lorsque le contrôle du respect de la réglementation du travail par les membres du groupement relève de plusieurs autorités administratives, la décision est prise par le directeur régional du travail et de l'emploi après accord de ces autorités.

Le recours est formé dans le délai d'un mois suivant la notification de la décision contestée.

La notification de la décision de l'autorité régionale est faite au demandeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le délai d'un mois suivant la réception du recours. A défaut de notification dans ce délai, le recours est réputé rejeté.

### Article R127-8

Les dispositions des articles R. 127-2 à R. 127-7 s'appliquent aux groupements locaux d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-8 dont les membres n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective.

## *Section 2 Dispositions particulières aux groupements d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition des exploitants agricoles*

### Article R127-9-1

Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles exerçant les activités visées au 1° de l'article 1144 du code rural dans les conditions prévues par le 1° précité, à l'exception des activités de dressage, d'entraînement et des haras, dont l'exploitation ou l'entreprise est située dans le ressort géographique du groupement tel que précisé dans les statuts, ont vocation à adhérer aux groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-9. Ils peuvent seuls bénéficier des mises à disposition de salariés par le groupement auquel ils ont adhéré.

Ces groupements ont pour activité principale le remplacement des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles mentionnées à l'alinéa précédent, des membres non salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation et des salariés de l'exploitation en cas d'empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité, de décès ou en cas d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel, ou syndical ou électif.

## Code du travail

Cette activité principale doit représenter au moins 80 p. 100 des heures de travail accomplies dans l'année civile par les salariés du groupement.

### Article R127-9-2

Le groupement d'employeurs adresse au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, une demande d'agrément à laquelle sont joints les renseignements et les documents énumérés aux 1° à 5° de l'article R. 127-1 ainsi que la désignation de la convention collective que le groupement se propose d'appliquer.

La demande d'agrément, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, est envoyée sous pli recommandé avec demande d'avis de réception.

### Article R127-9-3

Pour être agréé, le groupement d'employeurs doit répondre aux conditions suivantes:

1° La convention collective qu'il se propose d'appliquer doit être la mieux adaptée à l'activité de ses différents membres et aux emplois exercés par ses salariés;

2° Ses statuts doivent définir la zone géographique d'exécution des contrats de travail des salariés qu'il envisage d'employer et prévoir que ces contrats contiendront des clauses prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux d'emploi et à la durée des missions de ces salariés.

### Article R127-9-4

L'inspecteur du travail dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'agrément pour notifier sa décision au groupement. En cas de refus, la décision doit être motivée.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut de notification dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande, l'agrément est réputé refusé.

Les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le champ de la convention collective choisie sont informées par l'inspecteur du travail des agréments délivrés.

### Article R127-9-5

Le groupement d'employeurs est tenu de faire connaître à l'inspecteur du travail toute modification ultérieure aux informations énumérées aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 127-1 dans un délai d'un mois suivant la modification.

Le groupement doit tenir en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail tous les documents permettant à celui-ci de vérifier, pour chaque adhérent du groupement, les indications mentionnées au 5° (a, b et c) de l'article R. 127-1 et de connaître le motif, le lieu et la durée des interventions de chacun des salariés du groupement. Ces justificatifs devront être conservés pendant une durée minimale de cinq ans suivant l'année civile au cours de laquelle ils ont été établis, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires plus contraignantes.

### Article R127-9-6

L'inspecteur du travail peut demander au groupement de choisir une autre convention collective lorsque celle qui est appliquée n'apparaît plus adaptée à l'activité des différents membres du groupement ou aux emplois exercés par les salariés, ou lorsque cette convention a cessé de produire effet.

### Article R127-9-7

L'inspecteur du travail peut mettre fin à l'agrément, par décision motivée:

1° Lorsque ne sont pas respectées les dispositions législatives ou réglementaires relatives aux groupements d'employeurs;

2° Lorsque les stipulations de la convention collective choisie ne sont pas respectées;

3° Lorsque le groupement ne donne pas suite à la demande de l'inspecteur du travail de choisir une nouvelle convention collective en application de l'article R. 127-9-6.

Le groupement est avisé au préalable des motifs du projet de retrait de l'agrément et invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois suivant la réception dudit avis.

## Code du travail

La décision retirant l'agrément est notifiée au groupement d'employeurs par lettre recommandée avec demande d'avis de réception; le groupement doit cesser son activité dans un délai, fixé par la décision, qui ne peut dépasser trois mois.

### Article R127-9-8

Les décisions mentionnées aux articles R. 127-9-4, R. 127-9-6 et R. 127-9-7 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles compétent pour la circonscription dans laquelle le groupement a son siège social.

Ce recours doit être formé dans le délai d'un mois suivant la notification de la décision contestée.

Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles doit se prononcer sur ce recours dans les quinze jours qui suivent sa saisine.

La décision est notifiée au requérant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le délai d'un mois suivant la réception du recours. A défaut de notification dans ce délai, le recours est réputé rejeté.

## Chapitre 9 Services aux personnes

### Article R129-1

Les bénéficiaires de l'aide financière visée à l'article L. 129-3 sont les salariés des entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 431-1, sans condition d'effectif, à l'exception des gérants salariés et des mandataires sociaux.

### Article R129-2

Le montant maximum de l'aide financière ouvrant droit à exonération des cotisations de sécurité sociale et de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts est fixé à 12 000 F par année civile et par bénéficiaire ayant eu recours à un employé de maison ou à l'un des prestataires mentionnés à l'article L. 129-1.

Ce montant ne peut excéder le coût des services supporté par le bénéficiaire.

### Article R129-3

Le comité d'entreprise ou l'entreprise qui verse l'aide financière prévue à l'article L. 129-3 doit, aux fins de contrôle, établir au titre de chaque année civile un état récapitulatif individuel des aides versées aux salariés de l'entreprise. Il doit également conserver les documents que les salariés bénéficiaires sont tenus de produire en vue de justifier la destination de l'aide. Ces documents sont les suivants:

a) Si le salarié a recouru aux services d'un employé de maison:

- la copie des avis d'échéance ou de prélèvement des cotisations qui lui ont été adressés par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ou, à défaut, la copie des déclarations visées à l'article R. 243-17 du code de la sécurité sociale qu'il a adressées à cet organisme;

- la copie de l'attestation fiscale qui lui a été adressée par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour justifier de son droit à la réduction d'impôt prévu par l'article 199 sexdecies du code général des impôts;

b) Si le salarié a recouru aux services d'une personne employée par une association agréée ou une entreprise agréée, la ou les factures délivrées par l'association ou l'entreprise, dans les conditions prévues par le décret pris pour l'application de l'article L. 129-1 et précisant:

- le nom et l'adresse de l'organisme prestataire;
- le numéro et la date de l'agrément prévus à l'article L. 129-1;
- le nom et l'adresse du bénéficiaire de la prestation de service;
- la nature exacte des services fournis;
- le montant des sommes effectivement acquittées au titre de la prestation de service;
- un numéro d'immatriculation de l'intervenant permettant son identification dans les registres des salariés de l'entreprise ou de l'association prestataires.

### Article R129-4

## Code du travail

Le comité d'entreprise qui verse l'aide financière prévue à l'article L. 129-3 doit transmettre à son entreprise, dans les dix premiers jours du mois de janvier de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide, l'identité des bénéficiaires et le montant qui leur a été versé à ce titre au cours de l'année civile précédente.

### Article R129-5

L'employeur du salarié bénéficiaire de l'aide communique audit salarié, avant le 1er février de l'année suivant celle de l'attribution de l'aide versée par le comité d'entreprise ou l'entreprise au cours de l'année écoulée, une attestation mentionnant le montant total de celle-ci et précisant son caractère imposable.

La déclaration annuelle prévue par l'article 87 du code général des impôts, souscrite par l'entreprise, mentionne, pour chaque bénéficiaire, le montant de l'aide accordée par le comité d'entreprise ou par l'entreprise.

## Titre 3 Conventions collectives de travail

### Chapitre 2 Nature et validité de la convention

#### Article R132-1

Le dépôt des conventions et accords collectifs de travail, de leurs avenants et de leurs annexes, prévu au premier alinéa de l'article L. 132-10, est opéré en cinq exemplaires signés des parties. Le dépôt est effectué auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ou, lorsque les textes déposés concernent des professions agricoles, auprès du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Dans l'un et l'autre cas, le service départemental dépositaire est celui qui a dans son ressort le lieu où les parties ont conclu leurs accords.

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives.

Les déclarations de dénonciation et d'adhésion, intervenues en application des articles L. 132-8 et L. 132-9, sont déposées, selon les mêmes modalités, par la partie qui en est signataire au service dépositaire de la convention ou de l'accord qu'elles concernent.

Un récépissé est délivré au déposant.

#### Article R132-2

Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement auprès des services mentionnés au premier alinéa de l'article R. 132-1 des textes déposés. Elle peut en obtenir des copies à ses frais suivant les modalités fixées à l'article 4 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal.

Toutefois, dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement, sur sa demande, à chacune des parties à l'instance.

### Chapitre 3 Extension des conventions collectives

#### Article R133-1

L'avis mentionné au premier alinéa de l'article L. 133-14 indique le lieu où la convention ou l'accord a été déposé. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis au Journal officiel pour présenter leurs observations. L'avis indique le service auprès duquel les observations doivent être présentées.



## Code du travail

Les dispositions conventionnelles faisant l'objet d'un arrêté d'extension sont publiées au Bulletin officiel du ministère chargé du travail.

### Article R133-2

Les avenants visés à l'article L. 133-10 du présent code, dont l'extension est envisagée, sont transmis périodiquement aux membres de la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective. Ceux-ci disposent d'un délai de quinze jours à compter de la date d'envoi pour faire connaître s'ils en demandent l'examen par ladite sous-commission.

Sont soumis à l'examen de la sous-commission les avenants susvisés pour lesquels au moins une demande d'examen a été faite, ainsi que ceux pour lesquels des oppositions sont notifiées, sans demande d'examen, lorsque ces oppositions émanent soit de deux membres employeurs, soit de deux membres salariés.

Les avenants susvisés qui n'ont pas à être soumis à l'examen de la sous-commission sont réputés avoir recueilli l'avis motivé favorable de la commission nationale de la négociation collective.

### Article R133-3

Lorsque des clauses salariales figurant dans des conventions collectives départementales intéressant les professions agricoles sont modifiées par voie d'avenants et que ceux-ci font l'objet d'une procédure d'extension ou d'élargissement, le préfet fait publier au recueil des actes administratifs de la préfecture un avis indiquant notamment où ces avenants ont été déposés en application de l'article R. 132-1. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de cet avis pour faire connaître leurs observations. L'avis indique le service auprès duquel les observations doivent être présentées.

Le cas échéant, le préfet fait publier au recueil des actes administratifs de la préfecture l'arrêté d'extension ou d'élargissement et, en cas d'extension, les dispositions de l'avenant ayant fait l'objet de l'arrêté.

### Article R133-4

Lorsqu'une organisation n'a pas envoyé de représentant habilité, conformément aux dispositions de l'article L. 132-4, à la commission mixte convoquée en application de l'article L. 133-1 ou de l'article L. 133-7, une nouvelle convocation lui est adressée dans le délai d'un mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par avertissement délivré contre récépissé.

## Chapitre 5 Exécution de la convention

### Article R135-1

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, l'avis prévu à l'article L. 135-7 doit être affiché dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et des accords collectifs de travail applicables dans l'établissement, la mention générique Accords nationaux interprofessionnels pouvant toutefois être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie. Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter, pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

En ce qui concerne les concierges ou gardiens d'immeubles, les employés de maison, les travailleurs isolés ou à domicile, la délivrance par l'employeur à chaque salarié de ces catégories d'un document reprenant les informations qui doivent figurer sur l'avis se substitue à l'obligation d'affichage de ce dernier.

Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur l'avis ou le document qui en tient lieu, selon le cas, doivent l'être dans un délai d'un mois au plus tard à compter de leur date d'effet.

## Chapitre 6 Commission nationale de la négociation collective

### *Section 1 Composition de la commission nationale de la négociation collective*

#### Article R136-1

Siègent à la commission nationale de la négociation collective dix-huit représentants des salariés et dix-huit représentants des employeurs.

#### Article R136-2

Les représentants titulaires des salariés sont nommés par le ministre chargé du travail dans les conditions ci-après :

- 1° Six représentants, sur proposition de la confédération générale du travail (CGT) ;
- 2° Quatre représentants, sur proposition de la confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- 3° Quatre représentants, sur proposition de la confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT - FO) ;
- 4° Deux représentants, sur proposition de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- 5° Deux représentants, sur proposition de la confédération française de l'encadrement confédération générale des cadres (CFE - CGC).

#### Article R136-3

Les représentants titulaires des employeurs sont nommés par le ministre chargé du travail dans les conditions suivantes:

- 1° Douze membres représentant les professions autres qu'agricoles, dont:
  - a) Neuf, sur proposition du Conseil national du patronat français (CNPF), représentant les diverses catégories d'entreprises de l'industrie, du commerce et des services, parmi lesquels deux représentants au titre des entreprises moyennes et petites, et un, après consultation du Conseil national du patronat français (CNPF), au titre des entreprises publiques;
  - b) Deux sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME);
- 2° Deux membres représentant les professions agricoles, l'un sur proposition de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et l'autre sur proposition de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA);
- 3° Trois membres représentant les employeurs artisans, sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA);
- 4° Un membre représentant les professions libérales, sur proposition de l'Union nationale des associations de professions libérales (UNAPL).

#### Article R136-4

Des membres suppléants en nombre double de celui des membres titulaires mentionnés aux articles R. 136-2 et R. 136-3 sont nommés par le ministre chargé du travail dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Toutefois, les suppléants nommés sur proposition des organisations syndicales de salariés mentionnées à l'article R. 136-2 doivent comprendre au moins un représentant des salariés des professions agricoles, que ces organisations aient proposé ou non comme membre titulaire un représentant de ces salariés. Les organisations mentionnées au 1° de l'article R. 136-3 peuvent proposer, en qualité de suppléant, des représentants des professions agricoles adhérentes auxdites organisations.

#### Article R136-5

Les membres titulaires et suppléants qui représentent les salariés ou les employeurs des professions agricoles sont nommés en accord avec le ministre chargé de l'agriculture.

#### Article R136-6

Les membres de la commission nationale de la négociation collective doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civiques et politiques.

## Code du travail

### Article R136-7

La commission nationale de la négociation collective est convoquée par le ministre chargé du travail de sa propre initiative ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires.

Elle se réunit au moins une fois par an.

### Article R136-8

La commission peut s'adjoindre à titre consultatif des représentants des départements ministériels intéressés.

### *Section 2 Composition de la sous-commission des conventions et accords et de la sous-commission des salaires*

### Article R136-9

Sous réserve des dispositions de l'article R. 136-11 ci-après, siègent dans l'une et l'autre des deux sous-commissions constituées en application de l'article L. 136-3:

- 1° Le ministre chargé du travail ou son représentant, président;
- 2° Le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant;
- 3° Le ministre chargé de l'économie ou son représentant;
- 4° Le président de la section sociale du Conseil d'Etat ou un conseiller d'Etat membre de ladite section;

5° Cinq représentants des salariés, à raison d'un pour chacune des organisations syndicales représentées à la commission nationale;

6° Cinq représentants des employeurs, à raison d'un au titre du Conseil national du patronat français, d'un au titre de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, d'un au titre des professions agricoles, d'un au titre de l'Union professionnelle artisanale et d'un au titre de l'Union nationale des associations de professions libérales.

### Article R136-10

Sous réserve des dispositions de l'article R. 136-11, les représentants des salariés et des employeurs au sein de chaque sous-commission sont nommés par le ministre chargé du travail parmi les membres titulaires ou suppléants de la commission nationale, sur proposition des organisations de salariés et d'employeurs mentionnées respectivement aux articles R. 136-2 et R. 136-3.

Chacun de ces représentants dispose au sein de la commission dont il fait partie du nombre de voix appartenant à l'organisation ou à la catégorie qu'il représente au sein de la commission nationale.

Des représentants suppléants, en nombre double des représentants titulaires, sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Chacun d'entre eux dispose d'autant de voix que le titulaire qu'il supplée.

La sous-commission des salaires est assistée dans ses travaux par un expert nommé, sur proposition de l'union nationale des associations familiales, par le ministre chargé du travail qui nomme, en outre, dans les mêmes conditions, deux autres experts appelés à le suppléer éventuellement.

### Article R136-11

La sous-commission des conventions et accords, réunie en formation spécifique en application de l'article L. 136-3, est composée comme suit :

Cinq membres titulaires représentant les salariés des professions agricoles; ces membres sont nommés par le ministre chargé de l'agriculture parmi les représentants titulaires ou suppléants des salariés à la commission nationale à raison d'un par organisation syndicale;

Cinq membres titulaires représentant les employeurs dont les deux représentants des employeurs des professions agricoles à la commission nationale et trois autres membres proposés par les représentants des employeurs à la commission nationale et choisis parmi les représentants titulaires ou suppléants des employeurs; ces cinq membres sont nommés par le ministre chargé de l'agriculture.

## Code du travail

Des membres suppléants en nombre double des membres titulaires sont nommés par le ministre chargé de l'agriculture sur proposition, selon le cas, des organisations représentant les salariés ou de celles représentant les employeurs. Ils ne sont pas nécessairement des représentants des salariés ou des employeurs des professions agricoles.

Chaque membre titulaire ou suppléant de la sous-commission siégeant en formation spécifique ne dispose que d'une voix. La présidence est assurée par le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant.

### Titre 4 Salaire

#### **Chapitre préliminaire Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

##### **Article R140-1**

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture 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, et notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 140-3.

Ils procèdent, le cas échéant, 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. En cas de mise en oeuvre d'une procédure telle que celle qui est prévue par l'article L. 133-3, 2, d, ils prennent connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

##### **Article R140-2**

L'affichage prévu à l'article L. 140-7 doit être effectué dans les conditions fixées par l'article R. 122-12.

#### **Chapitre 1 Salaire minimum de croissance - Rémunération mensuelle minimale**

##### *Section 1 Salaire minimum de croissance*

##### **Article R141-1**

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale, comporte un abattement désormais fixé :

A 20 p. 100 avant dix-sept ans ;

A 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

##### **Article R141-2**

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

##### *Section 2 Rémunération mensuelle minimale*

##### **Dispositions générales**

Paragraphe 1: Allocation complémentaire versée au salarié

##### **Article R141-3**

## Code du travail

Pour déterminer la rémunération mensuelle minimale garantie d'un salarié, il est retenu le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré dans l'entreprise qui l'emploie. Les heures correspondant aux fêtes légales sont comprises dans cette durée.

Lorsque des accords ou conventions de mensualisation prévoient le règlement des salaires sur une base mensuelle uniforme correspondant à la durée légale du travail, la rémunération mensuelle minimale applicable aux travailleurs bénéficiaires de ces accords est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures fixé par ces accords ou conventions de mensualisation.

### Article R141-4

Pour l'application de l'article L. 141-12 sont considérés comme des éléments constitutifs du salaire les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, et, pour la région parisienne, de la prime spéciale uniforme mensuelle de transport.

### Article R141-5

A l'occasion du paiement de l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 141-14 doit être remis au salarié un document indiquant le taux du SMIC, le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail et les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale. Ce document doit préciser les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versée au salarié.

## Paragraphe 2: Remboursement par l'Etat

### Article R141-6

Sous réserve de la limite fixée à l'alinéa 2 de l'article L. 141-14 l'Etat rembourse à l'employeur 50 p. 100 de l'allocation complémentaire.

Le remboursement est effectué par le préfet sur production d'états nominatifs faisant apparaître les modalités de calcul de l'allocation complémentaire, attestés par l'employeur et visés par l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé. Il intervient dans un délai de trois mois suivant l'envoi à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire de contrôle assimilé des états précités.

### Article R141-7

En cas de réduction de l'horaire de travail susceptible d'entraîner l'application de l'article L. 141-14, l'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé et de lui fournir toutes indications sur les causes de cette réduction, les effectifs et les qualifications des salariés concernés.

### Article R141-8

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet peut, sur la proposition du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, faire procéder au paiement direct aux salariés de la part de l'allocation complémentaire à la charge de l'Etat.

### Article R141-9

Les inspecteurs du travail ou les fonctionnaires de contrôle assimilés peuvent procéder à une vérification annuelle de la répartition sur douze mois des rémunérations versées aux salariés au cours de l'année civile écoulée. Dans l'hypothèse où, ces rémunérations n'ayant pas été correctement établies compte tenu de l'emploi des intéressés, cette vérification ferait apparaître un report abusif en fin d'année de certains éléments de la rémunération ou des inégalités non justifiées entre les rémunérations mensuelles, les redressements nécessaires seraient effectués dans le calcul de la participation de l'Etat au versement des allocations complémentaires et dans la détermination des charges sociales incombant à l'employeur et aux salariés.

## Dispositions particulières à certaines catégories

### Article R141-11

## Code du travail

En cas de réduction d'activité, les travailleurs à domicile occupés au cours d'un même mois par plusieurs employeurs adressent à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire de contrôle assimilé toutes justifications permettant à ce dernier de totaliser les heures de travail accomplies ainsi que les rémunérations perçues au cours du mois et de déterminer les allocations complémentaires éventuellement dues. Ces allocations sont payées directement aux salariés par le préfet. Les employeurs sont invités par ce dernier à rembourser au Trésor dans un délai de trois mois la part des allocations complémentaires se trouvant à leur charge. Cette part est proportionnelle à l'importance des réductions d'activités imposées aux salariés. Le préfet adresse aux employeurs les indications leur permettant de vérifier le montant de leur participation.

### Article R141-12

La procédure décrite à l'article R. 141-11 est également applicable aux travailleurs intermittents lorsqu'ils sont occupés au cours d'un même mois par plusieurs employeurs successifs.

### Article R141-13

Sont considérées comme se situant en dehors de la période normale d'activité des travailleurs saisonniers les réductions de l'horaire de l'établissement qui les emploie se produisant pour la troisième année consécutive à la même époque.

### Article R141-14

Les dispositions concernant les travailleurs handicapés feront l'objet d'un décret ultérieur.

## Chapitre 3 Paiement du salaire

### *Section 1 Mode de paiement du salaire*

#### Article R143-1

Le paiement ne peut être effectué un jour où le salarié a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention.

Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont employées.

#### Article R143-2

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 143-3 comporte obligatoirement :

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

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret;

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes:

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours;



## Code du travail

- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail;

6° Le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié;

8° Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale;

9° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles;

10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération;

11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article;

12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié;

13° La date de paiement de ladite somme;

14° 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.

Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

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

### Article R143-3

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article R. 143-2, le bulletin de paie des assistantes maternelles agréées employées par des particuliers et des salariés liés par contrats conclus par une personne physique pour un service rendu à son domicile peut ne pas comporter les mentions suivantes:

- la position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable;
- le montant de la rémunération brute du salarié;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.

## Chapitre 5 La saisie et la cession des rémunérations dues par un employeur

### Section 1 Dispositions communes

#### Article R145-1

Tout créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut faire procéder à la saisie des rémunérations dues par un employeur à son débiteur.

#### Article R145-2

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles visées à l'article L. 145-2 sont saisissables ou cessibles sont fixées comme suit:

Au vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 18 900 F;

## Code du travail

Au dixième, sur la tranche supérieure à 18 900 F, inférieure ou égale à 37 500 F;  
Au cinquième, sur la tranche supérieure à 37 500 F, inférieure ou égale à 56 300 F;  
Au quart, sur la tranche supérieure à 56 300 F, inférieure ou égale à 74 800 F;  
Au tiers, sur la tranche supérieure à 74 800 F, inférieure ou égale à 93 400 F;  
Aux deux tiers, sur la tranche supérieure à 93 400 F, inférieure ou égale à 112 200 F;  
A la totalité, sur la tranche supérieure à 112 200 F.

Les seuils déterminés ci-dessus sont augmentés d'un montant de 7 000 F par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, sont considérés comme personnes à charge:

1° Le conjoint ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu minimum d'insertion tel qu'il est fixé par le décret pris en application de l'article 3 de la loi du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion;

2° Tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales en application des articles L. 512-3 et L. 512-4 du code de la sécurité sociale et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur au sens de l'article L. 513-1 du même code. Est également considéré comme étant à charge tout enfant à qui ou pour le compte de qui le débiteur verse une pension alimentaire;

3° L'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu minimum d'insertion tel qu'il est fixé par le décret mentionné au 1° et soit qui habite avec le débiteur, soit auquel le débiteur verse une pension alimentaire.

Ces seuils et correctifs sont révisés annuellement par décret en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente dans la série France-entière. Ils sont arrondis à la centaine de francs supérieure.

### Article R145-3

Pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 145-4, la somme laissée dans tous les cas à la disposition du bénéficiaire de la rémunération correspond au montant mensuel du revenu minimum d'insertion pour un allocataire tel que ce montant est fixé par le décret pris en application de l'article 3 de la loi du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion.

### Article R145-4

Sauf disposition contraire, les notifications et convocations auxquelles donne lieu la présente procédure sont faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article R145-5

Le juge d'instance compétent est celui du lieu où demeure le débiteur.

Si celui-ci n'a pas de domicile connu, la procédure est portée devant le juge d'instance du lieu où demeure le tiers saisi.

### Article R145-6

Les contestations auxquelles donne lieu la saisie sont formées, instruites et jugées selon les règles de la procédure ordinaire devant le juge d'instance.

### Article R145-7

Il est tenu au secrétariat-greffe de chaque tribunal d'instance des fiches individuelles sur lesquelles sont mentionnés tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités auxquels donne lieu l'exécution des dispositions du présent chapitre.

### Article R145-8

Les régisseurs installés auprès des secrétariat-greffes des tribunaux d'instance versent les sommes dont ils sont comptables au préposé de la Caisse des dépôts et consignations le plus rapproché du siège du tribunal auprès duquel le secrétariat-greffe est installé, qui leur ouvre un compte spécial. Ils opèrent leurs retraits pour les besoins des répartitions, sur leur simple quittance, en justifiant de l'autorisation du greffier en chef.

# Code du travail

## *Section 2 La saisie des rémunérations*

### *Sous-section 1 La conciliation*

#### Article R145-9

La saisie des rémunérations est précédée, à peine de nullité, d'une tentative de conciliation devant le juge d'instance.

#### Article R145-10

La demande est formée par requête remise ou adressée au secrétariat-greffe par le créancier.

Cette requête contient :

- 1° Les nom et adresse du débiteur;
  - 2° Les nom et adresse de son employeur;
  - 3° Le décompte distinct des sommes réclamées en principal, frais et intérêts échus ainsi que l'indication du taux des intérêts;
  - 4° Les indications relatives aux modalités de versement des sommes saisies;
- Une copie du titre exécutoire est jointe à la requête.

#### Article R145-11

Le greffier avise le demandeur des lieu, jour et heure de la tentative de conciliation soit verbalement contre délivrance d'un récépissé, soit par lettre simple.

#### Article R145-12

Le greffier convoque le débiteur.

La convocation :

- 1° Mentionne les nom, prénom et adresse du créancier, ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social ainsi que les lieu, jour et heure de la tentative de conciliation;
- 2° Contient l'objet de la demande et l'état des sommes réclamées;
- 3° Indique au débiteur qu'il doit élever lors de cette audience toutes les contestations qu'il pourrait faire valoir et qu'une contestation tardive ne suspendrait pas le cours des opérations de saisie;
- 4° Reproduit les dispositions de l'article L. 145-11.

#### Article R145-13

Les parties doivent être convoquées quinze jours au moins avant la date de l'audience de conciliation.

#### Article R145-14

Le jour de l'audience, le juge tente de concilier les parties.

Si le débiteur manque aux engagements pris à l'audience, le créancier peut demander au secrétariat-greffe de procéder à la saisie sans nouvelle conciliation.

#### Article R145-15

Si le créancier ne comparaît pas, il est fait application des dispositions de l'article 468 du nouveau code de procédure civile.

Si le débiteur ne comparaît pas, il est procédé à la saisie, à moins que le juge n'estime nécessaire une nouvelle convocation.

Si les parties ne se sont pas conciliées, il est procédé à la saisie après que le juge a vérifié le montant de la créance en principal, intérêts et frais et, s'il y a lieu, tranché les contestations soulevées par le débiteur.

### *Sous-section 2 Les opérations de saisie*

#### Article R145-16

Le greffier en chef veille au bon déroulement des opérations de saisie.

#### Article R145-17

Au vu du procès-verbal de non-conciliation, le greffier procède à la saisie dans les huit jours.

## Code du travail

Toutefois, si l'audience de conciliation a donné lieu à un jugement, le greffier procède à la saisie dans les huit jours suivant l'expiration des délais de recours contre ce jugement.

### Article R145-18

L'acte de saisie établi par le secrétariat-greffe contient :

- 1° Les nom, prénoms et domicile du débiteur et du créancier ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social;
- 2° Le décompte distinct des sommes pour lesquelles la saisie est pratiquée, en principal, frais et intérêts échus ainsi que l'indication du taux des intérêts;
- 3° Le mode de calcul de la fraction saisissable et les modalités de son règlement;
- 4° L'injonction d'effectuer au greffe, dans un délai de quinze jours, la déclaration prévue par l'article L. 145-8;
- 5° La reproduction des articles L. 145-8 et L. 145-9.

### Article R145-19

L'acte de saisie est notifié à l'employeur.

Il en est donné copie au débiteur saisi par lettre simple avec l'indication qu'en cas de changement d'employeur, la saisie sera poursuivie entre les mains du nouvel employeur.

### Article R145-20

L'employeur doit, dans les quinze jours au plus tard à compter de la notification de l'acte de saisie, fournir au secrétariat-greffe les renseignements mentionnés dans l'article L. 145-8.

Cette déclaration peut être consultée au secrétariat-greffe par le créancier, le débiteur ou leur mandataire. À leur demande, le secrétariat-greffe en délivre une copie.

### Article R145-21

L'amende civile prévue par l'article L. 145-8 ne peut excéder 25 000 F.

### Article R145-22

L'employeur est tenu d'informer le secrétariat-greffe, dans les huit jours, de tout événement qui suspend la saisie ou y met fin.

### *Sous-section 3 Les effets de la saisie*

### Article R145-23

L'employeur adresse tous les mois au secrétariat-greffe une somme égale à la fraction saisissable du salaire.

Lorsqu'il n'existe qu'un seul créancier saisissant, le versement est effectué au moyen d'un chèque libellé conformément aux indications données par celui-ci. Le secrétariat-greffe l'adresse dès sa réception, et après mention au dossier, au créancier ou à son mandataire.

S'il existe plusieurs créanciers saisissants, le versement est effectué par chèque ou par virement établi à l'ordre du régisseur installé auprès du secrétariat-greffe du tribunal d'instance.

### Article R145-24

Si l'employeur omet d'effectuer les versements, le juge rend à son encontre une ordonnance le déclarant personnellement débiteur conformément à l'article L. 145-9. L'ordonnance est notifiée à l'employeur. Le secrétariat-greffe en avise le créancier et le débiteur.

À défaut d'opposition dans les quinze jours de la notification, l'ordonnance devient exécutoire. L'exécution en est poursuivie à la requête de la partie la plus diligente.

### Article R145-25

La mainlevée de la saisie résulte soit d'un accord du ou des créanciers, soit de la constatation par le juge de l'extinction de la dette.

Elle est notifiée à l'employeur dans les huit jours.

## Code du travail

### *Sous-section 4 La pluralité de saisies*

#### Article R145-26

Tout créancier muni d'un titre exécutoire peut, sans tentative de conciliation préalable, intervenir à une procédure de saisie des rémunérations en cours, afin de participer à la répartition des sommes saisies.

Cette intervention est formée par requête remise contre récépissé ou adressée au secrétariat-greffe.

La requête contient les énonciations requises par l'article R. 145-10.

#### Article R145-27

Après que le juge a vérifié le montant de la créance en principal, intérêts et frais, le secrétariat-greffe notifie l'intervention au débiteur ainsi qu'aux créanciers qui sont déjà dans la procédure.

Lors de la première intervention, le secrétariat-greffe avise l'employeur que les versements seront désormais effectués à l'ordre du régisseur désigné à l'article R. 145-23.

#### Article R145-28

L'intervention peut être contestée à tout moment de la procédure de saisie.

Le débiteur peut encore, la saisie terminée, agir en répétition à ses frais contre l'intervenant qui aurait été indûment payé.

#### Article R145-29

Un créancier partie à la procédure peut, par voie d'intervention, réclamer les intérêts échus et les frais et dépens liquidés ou vérifiés depuis la saisie.

### *Sous-section 5 La répartition*

#### Article R145-30

La répartition des sommes versées au régisseur installé auprès du secrétariat-greffe du tribunal d'instance est opérée au moins tous les six mois, à moins que dans l'intervalle les sommes atteignent un montant suffisant pour désintéresser les créanciers.

#### Article R145-31

Le secrétariat-greffe notifie à chaque créancier l'état de répartition.

Si une intervention a été contestée, les sommes revenant au créancier intervenant sont consignées. Elles lui sont remises si la contestation est rejetée. Dans le cas contraire, ces sommes sont distribuées aux créanciers ou restituées au débiteur selon le cas.

#### Article R145-32

L'état de répartition peut être contesté dans le délai de quinze jours de sa notification.

A défaut de contestation formée dans le délai mentionné au précédent alinéa, le secrétariat-greffe envoie à chaque créancier un chèque du montant des sommes qui lui reviennent. En cas de contestation de l'état de répartition, il est procédé au versement des sommes dues aux créanciers après que le juge a statué sur la contestation.

### *Sous-section 6 Les incidents*

#### Article R145-33

La notification à l'employeur d'un avis à tiers détenteur conforme aux articles L. 262 et L. 263 du livre des procédures fiscales suspend le cours de la saisie jusqu'à l'extinction de l'obligation du redevable, sous réserve des procédures de paiement direct engagées pour le recouvrement des pensions alimentaires.

L'employeur informe le comptable public de la saisie en cours. Le comptable indique au secrétariat-greffe du tribunal la date de l'avis à tiers détenteur et celle de sa notification au redevable. La suspension de la saisie est notifiée aux créanciers par le secrétariat-greffe.

Après extinction de la dette du redevable, le comptable en informe le secrétariat-greffe qui avise les créanciers de la reprise des opérations de saisie.

## Code du travail

### Article R145-34

En cas de notification d'une demande de paiement direct d'une créance alimentaire, l'employeur verse au débiteur la fraction de la rémunération prévue au deuxième alinéa de l'article L. 145-4. Il verse au créancier d'aliments les sommes qui lui sont dues. Si ces sommes n'excèdent pas la fraction insaisissable de la rémunération, l'employeur en remet le reliquat au débiteur.

L'employeur continue de verser au secrétariat-greffe la fraction saisissable de la rémunération, après imputation, le cas échéant, des sommes versées au créancier d'aliments.

### Article R145-35

Lorsque le débiteur perçoit plusieurs rémunérations, le juge détermine les employeurs chargés d'opérer les retenues.

Si l'un d'eux est en mesure de verser la totalité de la fraction saisissable, la saisie peut être pratiquée entre ses mains.

### Article R145-36

Si le créancier transfère le lieu où il demeure, il en avise le secrétariat-greffe, à moins qu'il n'ait comparu par mandataire.

### Article R145-37

Lorsque, sans changer d'employeur, le débiteur transfère le lieu où il demeure hors du ressort du tribunal saisi de la procédure, celle-ci est poursuivie devant ce tribunal. Les dossiers des saisies susceptibles d'être ensuite pratiquées contre le débiteur lui sont transmis. Le secrétariat-greffe avise les créanciers.

### Article R145-38

Lorsque le lien de droit entre le débiteur et l'employeur prend fin, ce dernier en informe le secrétariat-greffe.

Les fonds détenus par le régisseur sont répartis.

### Article R145-39

En cas de changement d'employeur, la saisie peut être poursuivie entre les mains du nouvel employeur, sans conciliation préalable, à la condition que la demande en soit faite dans l'année qui suit l'avis donné par l'ancien employeur. A défaut, la saisie prend fin et les fonds sont répartis.

Si, en outre, le débiteur a transféré le lieu où il demeure dans le ressort d'un autre tribunal d'instance, le créancier est également dispensé de conciliation préalable à la condition que la demande de saisie soit faite au secrétariat-greffe de ce tribunal dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

## *Section 3 La cession des rémunérations*

### Article R145-40

La cession des rémunérations s'opère par une déclaration du cédant en personne au secrétariat-greffe du tribunal du lieu où il demeure. Copie de la déclaration est remise ou notifiée au cessionnaire.

### Article R145-41

A la demande du cessionnaire le secrétariat-greffe notifie la cession à l'employeur.

Cette notification rend la cession opposable aux tiers. Elle est dénoncée au débiteur.

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

### Article R145-42

A compter de la notification de la cession, l'employeur verse directement au cessionnaire le montant des sommes cédées dans la limite de la fraction saisissable.

### Article R145-43

En cas de survenance d'une saisie, le secrétariat-greffe notifie l'acte de saisie au cessionnaire, l'informe qu'en application de l'article L. 145-12 il viendra en concours avec le saisissant pour la répartition des sommes saisies et l'invite à produire un relevé du montant de ce qui lui reste dû.



## Code du travail

Le secrétariat-greffe informe l'employeur que les versements seront désormais effectués à l'ordre du régisseur.

### Article R145-44

Si la saisie prend fin avant la cession, le cessionnaire retrouve les droits qu'il tenait de l'acte de cession.

Le secrétariat-greffe en avise l'employeur et l'informe que les sommes cédées doivent à nouveau être versées directement au cessionnaire. Il en avise également ce dernier.

## Chapitre 7 Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires

### Article R147-1

L'employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des sommes mentionnées à l'article L. 147-1.

### Article R147-2

Les modes de justification à la charge de l'employeur, les catégories de personnel qui doivent prendre part à la répartition des sommes visées à l'article L. 147-1 et les modalités de cette répartition sont déterminées par profession ou par catégorie professionnelle nationalement ou régionalement par les conventions collectives ou, à défaut, par des décrets en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

## Titre 5 Pénalités

### Chapitre 1 Contrat d'apprentissage et statut de l'apprenti

#### Article R151-2

L'employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 117-3, L. 117-4, L. 117-6, L. 117-7, L. 117-9, L. 117-11 et L. 117 bis-2 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe.

L'employeur qui contrevient à l'article L. 117-5 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe.

#### Article R151-3

Sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe les employeurs qui paient des salaires inférieurs au minimum prévu par l'article L. 117-10.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'apprentis rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe en récidive.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions.

#### Article R151-4

L'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article L. 117 bis-3 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe.

#### Article R151-5

L'employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 117 bis-4 et L. 117 bis-5 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe.

En cas de récidive, l'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe commises en état de récidive est encourue.

#### Article R151-6

## Code du travail

Le fait, pour le responsable d'un organisme qui n'a pas souscrit avec l'Etat la convention prévue à l'article R. 117-23, de décerner le titre de maître d'apprentissage confirmé est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

### Chapitre 2 Contrat de travail

#### *Section 1 Louage de services*

##### *Paragraphe 1 Dispositions générales*

###### **Article R152-1**

Toute contravention à l'article L. 122-16 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4° classe.

##### *Paragraphe 2 Règles particulières aux personnes intéressées par le service national, aux jeunes gens astreints aux obligations imposées par le service préparatoire et aux hommes rappelés au service national*

###### **Article R152-2**

Toute infraction aux dispositions des articles L. 122-18, L. 122-19 et L. 122-20 et à celles de l'article R. 122-8 est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe.

En cas de récidive dans le délai d'un an le tribunal peut prononcer l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe en récidive.

##### *Paragraphe 3 Règles particulières à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants*

###### **Article R152-3**

Sans préjudice de l'application de l'article L. 122-30 (alinéa 1er), est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la 5° classe, en première infraction et en récidive, l'employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-4 et aux dispositions des articles R. 122-9 à R. 122-11.

##### *Paragraphe 4 Règlement intérieur*

###### **Article R152-4**

Toute contravention aux articles L. 122-33 à L. 122-39, R. 122-12 à R. 122-16 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4° classe.

#### *Section 2 Travail temporaire*

###### **Article R152-5**

Sera punie des peines applicables aux contraventions de la 5e classe la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports collectifs qui, dans une entreprise utilisatrice, aura contrevenu aux dispositions de l'article L. 124-4-7 en empêchant un salarié temporaire d'avoir accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs.

En cas de récidive, les peines prévues pour les contraventions de la 5e classe commises en récidive seront applicables.

###### **Article R152-6**

## Code du travail

Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe<sup>lxxxvi</sup> :

1° L'entrepreneur de travail temporaire qui aura conclu avec un salarié temporaire un contrat de travail ne comportant pas les mentions prévues par l'article L. 124-4 (2°, 4° et 5°);

2° L'entrepreneur de travail temporaire qui n'aura pas fourni aux organismes prévus à l'article L. 351-21, dans le délai prévu à l'article R. 124-4, le relevé des contrats de travail mentionnés à l'article L. 124-11.

### Article R152-6-1

Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe<sup>lxxxvii</sup> :

1° L'entrepreneur de travail temporaire qui aura adressé aux organismes prévus à l'article L. 351-21 un relevé des contrats de travail non conforme aux prescriptions de l'article R. 124-4;

2° L'entrepreneur de travail temporaire qui aura enfreint les dispositions des articles R. 124-11 ou R. 124-12;

3° Le garant qui aura enfreint les dispositions de l'article R. 124-27.

## Section 3 Marchandage

### Article R152-7

Toute contravention à l'article R. 125-1 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4° classe.

## Section 4 Cautionnement

### Article R152-8

Toute infraction aux prescriptions des articles L. 126-1, L. 126-2 et R. 126-1 à R. 126-4 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe.

## Section 5 Groupements d'employeurs

### Article R152-9

Sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports collectifs qui, dans une entreprise utilisatrice, aura contrevenu aux dispositions de l'article L. 127-4 en empêchant un salarié mis à sa disposition par le groupement d'avoir accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs.

En cas de récidive, les peines prévues pour les contraventions de la 5e classe commises en récidive seront applicables.

### Article R152-10

Sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe la personne mentionnée au deuxième alinéa de l'article R. 127-1 et au dernier alinéa de l'article R. 127-2 qui aura transmis des informations inexactes ou n'aura pas fait connaître leur modification dans le délai fixé auxdits articles.

## Chapitre 3 Conventions collectives

### Article R153-1

Toute infraction aux dispositions de l'article R. 135-1 sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

---

<sup>lxxxvi</sup> Amende applicable au 1er mars 1994.

<sup>lxxxvii</sup> Amende applicable au 1er mars 1994.

## Code du travail

### Article R153-2

Lorsqu'une convention ou un accord collectif a fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'employeur lié par cette convention ou cet accord qui paye des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou cet accord sera 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.  
Est passible des mêmes peines d'amende l'employeur qui contrevient aux stipulations relatives aux accessoires du salaire qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension. Est passible des mêmes peines l'employeur qui contrevient à des dispositions législatives et réglementaires relatives aux accessoires du salaire.

### Article R153-3

Si, à la suite de la lettre recommandée ou de l'avertissement mentionnés à l'article R. 133-3, l'organisation s'abstient, sans motif légitime de déférer à la nouvelle convocation qui lui a été ainsi adressée, le ministre chargé du travail ou son représentant, président de la commission mixte, établit un rapport et le transmet au procureur de la République.

L'infraction sera punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe.

## Chapitre 4 Salaires

### *Section préliminaire Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes*

#### Article R154-0

I. - Tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 140-2 et L. 140-3 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive dans le délai d'un an, la peine d'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5° classe en récidive.

II. Les infractions aux dispositions de l'article L. 140-7 et de l'article R. 140-2 sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 3° classe.

III. - Le défaut de communication par l'employeur des éléments définis à l'article R. 140-1 est passible des peines prévues au paragraphe II ci-dessus.

### *Section 1 Salaire minimum de croissance et rémunération mensuelle minimale garantie*

#### Article R154-1

Sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe les employeurs qui paient les salaires inférieurs au minimum prévu par les articles L. 141-1 à L. 141-9, les employeurs qui paient des salaires mensuels inférieurs aux minima définis à l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ainsi que les employeurs qui paient des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale garantie par la section II au chapitre Ier du titre IV du livre Ier.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5° classe en récidive.

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant

## **Code du travail**

de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions.

### ***Section 3 Paiement du salaire***

#### **Article R154-3**

Sans préjudice de la responsabilité civile, toute contravention aux prescriptions des articles L. 143-1 à L. 143-3, L. 147-1, L. 147-2 et des décrets en Conseil d'Etat prévus à l'article R. 147-2, ainsi que des articles R. 143-1, R. 143-2 et R. 147-1 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe.

### ***Section 4 Retenues sur le salaire***

#### **Article R154-4**

Les contraventions aux dispositions de l'article L. 144-3 sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

Ces peines seront indépendantes des restitutions et des dommages-intérêts auxquels pourront donner lieu les faits incriminés.

Seront condamnés aux peines de la banqueroute frauduleuse les individus convaincus d'avoir frauduleusement inscrit, pour prendre part à la mainlevée prévue aux articles L. 154-4 et R. 145-16, des créances supposées.

## ***Livre 2 Réglementation du travail***

### **Chapitre préliminaire**

#### ***Section 2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail***

##### **Article R200-5**

L'agence a pour objet d'entreprendre et de favoriser toute action tendant à améliorer les conditions de travail, notamment dans les domaines suivants:

L'organisation du travail et du temps de travail;

L'environnement physique du travailleur et l'adaptation des postes et locaux de travail;

La participation des salariés à l'organisation du travail;

Les méthodes d'étude et d'appréciation des conditions de travail.

A cette fin, elle est chargée, en particulier:

De rassembler et diffuser l'information utile;

D'organiser des échanges et des rencontres;

De coordonner et susciter des recherches;

D'inciter les constructeurs à concevoir des machines et des bâtiments industriels adaptés;

D'apporter son concours à des actions de formation;

De susciter et d'encourager le développement d'opérations et d'expériences dans les services publics et les entreprises, notamment en fournissant des informations et en donnant la possibilité de consulter des experts.

##### **Article R200-6**

Le conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail comprend: 1<sup>o</sup> Neuf représentants des employeurs nommés par le ministre chargé du travail dans les conditions ci-après:

a) Cinq représentants, sur proposition du conseil national du patronat français (CNPF);

b) Un représentant des entreprises publiques, après consultation du conseil national du patronat français (CNPF);

c) Un représentant, sur proposition de la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME);

d) Un représentant, sur proposition de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

## Code du travail

(FNSEA);

e) Un représentant, sur proposition de l'union professionnelle artisanale (UPA);

2°) Neuf représentants de salariés nommés par le ministre chargé du travail dans les conditions ci-après:

a) Trois représentants, sur proposition de la confédération générale du travail (CGT);

b) Deux représentants, sur proposition de la confédération française démocratique du travail (CFDT);

c) Deux représentants, sur proposition de la confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO);

d) Un représentant, sur proposition de la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC);

e) Un représentant, sur proposition de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC);

3°) Trois personnes qualifiées en matière de conditions de travail nommées pour trois ans par le ministre chargé du travail;

4°) Six représentants des ministres intéressés, à raison de:

a) Un représentant du ministre chargé du travail;

b) Un représentant du ou des ministres chargés des transports et de la marine marchande;

c) Un représentant du ministre chargé de l'agriculture;

d) Un représentant du ou des ministres chargés de l'industrie, du commerce et de l'artisanat;

e) Un représentant du ministre chargé de la construction;

f) Un représentant du ministre chargé des droits de la femme, nommés par le ministre du travail, sur proposition, en tant que de besoin, du ministre compétent.

### Article R200-7

L'élection du président du conseil d'administration est opérée à la majorité absolue des membres composant le conseil d'administration.

### Article R200-8

La désignation des personnalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 200-7 est notifiée, selon le cas, par le président de l'Assemblée nationale, le président du Sénat ou par le président du Conseil économique et social au ministre chargé du travail qui en informe le président du conseil d'administration de l'agence.

### Article R200-9

Outre les personnalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 200-7, assistent avec voix consultative aux réunions du conseil d'administration:

Le contrôleur financier de l'agence;

Le directeur et l'agent comptable de celle-ci;

En tant que de besoin les représentants des ministres qui ne siègent pas au conseil d'administration lorsque celle-ci est appelé à connaître de questions entrant dans les attributions de ces ministres;

Toute personne dont il paraît utile de recueillir l'avis.

### Article R200-10

Le conseil d'administration est réuni au moins quatre fois par an, sur convocation de son président.

Le président du conseil d'administration est tenu de réunir celui-ci lorsque la demande lui en est présentée par la moitié au moins des membres en exercice.

### Article R200-11

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président.

Doit être portée à l'ordre du jour toute question dont l'inscription a été demandée par six membres au moins du conseil d'administration.

### Article R200-12

Les délibérations du conseil d'administration ne sont valables que si la moitié au moins des membres en exercice sont présents.

### Article R200-13



## Code du travail

Les délibérations du conseil d'administration sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage la voix du président est prépondérante.

### Article R200-14

Le procès-verbal de chaque séance, signé par le président, est adressé dans les quinze jours suivant la séance qu'il retrace au ministre chargé du travail et au ministre chargé des finances.

### Article R200-15

Indépendamment des attributions qu'il tient des décrets n. 53-1227 du 10 décembre 1953 et n. 62-1587 du 29 décembre 1962, le conseil d'administration délibère sur les orientations de l'activité de l'agence. Il arrête, sur proposition du directeur, l'organisation intérieure de l'agence ainsi que le règlement intérieur. Il donne un avis sur toute question qui lui est soumise par le président du conseil d'administration ou par le ministre du travail et, le cas échéant, par d'autres ministres.

Les délibérations du conseil d'administration sont exécutoires si, dans les vingt jours suivant la notification du procès-verbal, le ministre chargé du travail n'a pas fait connaître son opposition motivée. Cependant ne sont exécutoires qu'après avoir été approuvées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'économie et des finances les délibérations portant sur le budget, le compte financier, les emprunts, les acquisitions, les aliénations et échanges d'immeubles.

Les ministres chargés du travail et de l'économie et des finances peuvent, par arrêté conjoint, exempter d'approbation certaines délibérations relatives aux modifications du budget ainsi qu'aux acquisitions, aux aliénations et échanges d'immeubles.

### Article R200-16

Les membres du conseil d'administration de l'agence ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour effectivement supportés par eux à l'occasion des réunions du conseil, conformément aux dispositions du décret n° 66-619 du 10 août 1966.

### Article R200-17

Le directeur est nommé par arrêté du ministre chargé du travail.

Il représente l'agence en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il assure la direction administrative, technique et financière de l'agence; il en est l'ordonnateur.

Il passe, au nom de l'agence, toute convention et contrat, il a autorité sur l'ensemble du personnel qu'il engage, nomme et licencie.

Il est assisté dans ses tâches par un directeur adjoint.

Le directeur peut déléguer sa signature à d'autres agents, à l'exclusion de l'agent comptable.

### Article R200-17-1

Il est institué un comité scientifique qui contribue au suivi et à l'évaluation des actions menées par l'agence. Les avis de ce comité sont transmis au conseil d'administration.

En outre, le comité scientifique est consulté par le conseil d'administration, préalablement à la délibération prévue à l'article L. 200-8, sur le projet de programme des actions que doit mener l'agence. Il est informé de l'exécution de ce programme.

Les règles relatives à la composition du comité scientifique ainsi que les modalités de désignation de ses membres et de son président sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, après avis du conseil d'administration de l'agence.

### Article R200-17-2

En vue de développer les initiatives pour l'amélioration des conditions de travail dans les régions et d'y apporter son concours, l'agence peut conclure des conventions avec des associations régies par la loi du 1er juillet 1901 qui ont notamment pour objet l'amélioration des conditions de travail, à condition que ces associations soient dotées d'une instance d'orientation comprenant notamment des représentants, en nombre égal, des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de travailleurs qui siègent au conseil d'administration de l'agence et que leurs activités soient également financées par d'autres personnes morales de droit public. Ces conventions déterminent les conditions dans lesquelles l'agence

## Code du travail

apporte son concours à ces associations et coordonne leurs actions régionales en matière d'amélioration des conditions de travail.

### Article R200-18

Les ressources de l'agence comprennent notamment:

Les subventions de l'Etat;

Les concours qu'elle peut recevoir des collectivités locales et des autres organismes publics ou privés;

La rémunération des services rendus;

Le produit des emprunts;

Les dons et legs et leurs revenus;

Toutes les ressources prévues par les lois et règlements en vigueur.

### Article R200-19

Le régime financier de l'agence est, sous réserve des dispositions résultant de la présente section, celui que fixent les décrets n° 53-1227 du 10 décembre 1953 et 62-1587 du 29 décembre 1962.

### Article R200-20

L'agence est soumise au contrôle financier de l'Etat conformément aux dispositions du décret du 25 octobre 1935 instituant le contrôle financier des offices et établissements autonomes de l'Etat.

## Titre 1 Conditions du travail

### Chapitre 1 Age d'admission

#### Article R211-1

Toute personne désirant engager ou produire pour un spectacle ou une production déterminés, à quelque titre que ce soit, soit dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore un enfant de l'un ou l'autre sexe n'ayant pas dépassé l'âge de seize ans doit déposer préalablement une demande d'autorisation auprès du préfet du département où se trouve le siège de l'entreprise. Lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la demande est déposée auprès du préfet de Paris.

Une demande d'autorisation doit également être déposée par toute personne, autre que l'agence de mannequins agréée mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 211-6, qui désire sélectionner, engager, employer ou produire un enfant de moins de 16 ans pour exercer une activité de mannequin au sens de l'article L. 763-1.

#### Article R211-2

Cette demande est accompagnée d'une pièce établissant l'état civil de l'enfant, de l'autorisation écrite de ses représentants légaux accompagnée de la liste des emplois précédemment ou actuellement occupés par l'enfant, de tous documents permettant d'apprécier les difficultés et la moralité du rôle qu'il est appelé à jouer ou de la prestation qu'il doit fournir en tant que mannequin, de toutes précisions sur ses conditions d'emploi, sur sa rémunération et sur les dispositions prises pour assurer sa fréquentation scolaire.

#### Article R211-3

La commission prévue à l'article L. 211-7 pour examiner les demandes d'autorisation et les demandes d'agrément des agences de mannequins en vue d'engager des enfants comprend :

Le préfet ou le secrétaire général, président.

Un magistrat chargé des fonctions de juge des enfants et désigné par le premier président de la cour d'appel.

L'inspecteur d'académie ou son représentant.

Le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre ou son représentant.

Le directeur départemental de l'action sanitaire et sociale ou son représentant.

Un médecin inspecteur de la santé.

Le directeur régional des affaires culturelles ou son représentant.

## Code du travail

### Article R211-4

A Paris, la commission comprend :

Le préfet de Paris ou le secrétaire général de Paris, président.

Le président du tribunal pour enfants ou son suppléant.

Le directeur de l'enseignement de Paris ou son représentant.

Le directeur départemental du travail et de main-d'oeuvre ou son représentant.

Le directeur général de l'action sanitaire et sociale de la préfecture de Paris ou son représentant.

Un médecin inspecteur de la santé de la préfecture de Paris.

Un représentant du ministre chargé des affaires culturelles et un représentant du ministre chargé de l'information, désignés par arrêté.

### Article R211-5

Lorsque le préfet ou le secrétaire général ne préside pas lui-même la commission, la présidence est assurée de plein droit par le juge des enfants et, à Paris, par le président du tribunal pour enfants.

La commission peut entendre, à titre consultatif, toute personne qualifiée pour éclairer son avis sur les cas qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission est chargé notamment de la conservation des dossiers concernant chaque enfant.

### Article R211-6

La demande d'autorisation est instruite, à la diligence du préfet, par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre et par le directeur départemental de l'action sanitaire et sociale, chacun en ce qui le concerne.

L'instruction doit permettre à la commission d'apprécier:

a) Si le rôle proposé ou la prestation de mannequin peut, compte tenu de ses difficultés et de sa moralité, être normalement confié à l'enfant;

b) Si l'enfant a déjà été ou est actuellement employé dans des activités du spectacle ou comme mannequin et à quelles conditions;

c) Si, compte tenu de son âge et de l'état de sa santé, celui-ci sera en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé sans compromettre son avenir. A cet effet, un examen médical est notamment effectué, aux frais du demandeur, par un médecin pédiatre figurant sur une liste établie par la commission. Pour les demandes présentées à Paris et dans les départements des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne et du Val-d'Oise, cet examen est effectué par un médecin inspecteur du service spécialisé;

d) Si les conditions d'emploi de l'enfant sont satisfaisantes au regard des horaires de travail, du rythme des représentations (notamment en ce qui concerne sa participation éventuelle à des représentations en soirée ou à plusieurs représentations au cours de la même semaine), de sa rémunération, des congés et temps de repos, de l'hygiène, de la sécurité, ainsi que de la sauvegarde de sa santé et de sa moralité;

e) Si des dispositions sont prises en vue de lui assurer une fréquentation scolaire normale;

f) Si la famille de l'enfant ou les personnes qui en ont la charge sont en mesure d'exercer à son égard une surveillance efficace, notamment pendant les heures de repos et les trajets.

### Article R211-6-1

I. - La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément présentée par une agence de mannequins en vue de pouvoir engager des enfants est accompagnée des documents suivants:

1° Un extrait d'acte de naissance des dirigeants, associés et gérants de l'agence.

2° Une attestation de versement des cotisations aux organismes de sécurité sociale, pour les agences en activité au moment du dépôt de la demande d'agrément.

3° Une attestation par laquelle l'agence s'engage à faire passer à l'enfant un examen médical aux frais de l'agence. Cet examen, préalable à l'emploi de l'enfant, est effectué par un médecin pédiatre choisi par l'agence sur une liste dressée dans chaque département par le préfet. Il doit faire apparaître si, compte tenu de l'âge et de l'état de santé de l'enfant, celui-ci sera en mesure d'assurer une activité de mannequin

## Code du travail

sans compromettre sa santé ou son développement. Cet examen doit être renouvelé tous les trois mois pour les enfants de moins de trois ans, tous les six mois pour ceux de trois à six ans et tous les ans pour ceux âgés de plus de six ans. En cas d'avis négatif du médecin, l'enfant ne peut être employé.

4° Un exemplaire de la notice prévue à l'article R. 211-13 ci-dessous.

5° Tous éléments permettant d'apprécier:

- a) La moralité, la compétence et l'expérience professionnelle en matière d'emploi d'enfants mannequins des dirigeants, associés et gérants de l'agence de mannequins;
- b) La situation financière de l'agence, si elle est en activité au moment du dépôt de la demande;
- c) Les conditions de fonctionnement de l'agence, notamment en ce qui concerne l'équipement dont elle dispose, les locaux dans lesquels elle est installée, l'effectif et la compétence du personnel employé;
- d) Les conditions dans lesquelles elle exercera son activité avec des enfants.

II. - L'agrément ou le renouvellement d'agrément ne peut être accordé que si les garanties assurées aux enfants quant à leur sécurité physique et psychique sont suffisantes.

Dans le cadre de l'instruction de la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, le préfet peut demander la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire. Aucun agrément ne peut être accordé ou renouvelé s'il apparaît qu'un dirigeant, associé ou gérant de l'agence a fait l'objet d'une condamnation figurant sur ce bulletin.

### Article R211-7

La commission se réunit sur convocation du préfet aussi souvent qu'il est nécessaire. Elle remet au préfet un avis circonstancié sur chaque demande d'autorisation ou d'agrément qui lui est soumise.

Elle délibère valablement si elle réunit au moins trois de ses membres dont l'une des personnes chargées par les articles R. 211-3, R. 211-4 et R. 211-5, d'assurer sa présidence.

Elle rend son avis à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Elle peut, en toute circonstance, entendre l'enfant et ses représentants légaux, séparément ou non, sur leur demande ou à celle de l'un de ses membres.

### Article R211-8

Dans le délai d'un mois à dater du jour du dépôt de la demande d'autorisation, de la demande d'agrément ou de la demande de renouvellement d'agrément, et à la condition que le dossier déposé soit complet, le préfet doit notifier aux parties intéressées:

- a) Soit qu'il refuse l'autorisation ou l'agrément demandé;
- b) Soit qu'il fait procéder à un complément d'instruction et, dans ce cas, le délai susmentionné est prorogé d'un mois;
- c) Soit qu'il soumet l'autorisation ou l'agrément au respect de certaines conditions ou modalités;
- d) Soit qu'il accorde purement et simplement l'autorisation ou l'agrément demandé.

Dans les deux derniers cas, la notification précise la fraction de rémunération affectée à la constitution du pécule prévu par l'article L. 211-8 et rappelle l'obligation faite à l'employeur par le premier alinéa de l'article R. 211-10. Cette fraction porte sur le salaire et la rémunération perçue par l'enfant conformément aux articles L. 763-2 et L. 763-3 du code du travail.

Une copie de cette notification est adressée dans tous les cas au secrétariat du conseil départemental de la protection de l'enfance du domicile de l'enfant et, dans les deux derniers cas, à la Caisse des dépôts.

Lorsque le préfet n'a pas fait connaître sa décision dans le délai d'un mois fixé au premier alinéa:

- a) Les demandes d'autorisation ou d'agrément sont considérées comme rejetées;
- b) La demande de renouvellement de l'agrément est considérée comme acceptée.

La liste des décisions portant attribution, renouvellement, non-renouvellement ou retrait de l'agrément est publiée sous forme d'avis, au cours du premier et du troisième trimestre de chaque année civile, au Journal officiel de la République française.

### Article R211-8-1

Les refus et retraits d'autorisation et d'agrément sont motivés. Ils peuvent notamment être prononcés à la demande de personnes qualifiées en raison de leurs activités dans le domaine de la protection de l'enfance ou de l'intérêt qu'elles portent aux mineurs concernés.

## Code du travail

Les convocations aux séances de la commission prévue à l'article L. 211-7 sont faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les demandeurs sont entendus par la commission s'ils le souhaitent. Ils peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix.

### Article R211-8-2

La décision de suspension de l'agrément prévue au troisième alinéa de l'article L. 211-7 doit être justifiée par l'urgence et ne peut être fondée que sur des faits mettant en cause immédiatement et gravement la santé ou la moralité des enfants employés par l'agence ou de certains d'entre eux. Elle doit être motivée.

La durée de cette suspension ne peut excéder un mois. Dans ce délai, la commission, saisie par le préfet, propose à ce dernier, après que l'agence intéressée ait été mise en mesure de présenter ses observations:

- a) Soit le retrait de l'agrément;
- b) Soit la levée de la suspension si les mesures prises par l'agence sont de nature à supprimer les risques encourus par les enfants et à éviter leur renouvellement.

La suspension prend fin à l'expiration du délai d'un mois mentionné à l'alinéa ci-dessus si le préfet n'a pas fait connaître sa décision définitive dans ce délai.

### Article R211-9

L'autorisation donnée aux représentants légaux de l'enfant en vertu de l'article L. 211-8 d'effectuer des prélèvements, en cas d'urgence et à titre exceptionnel, sur son pécule peut être retirée à tout moment s'il apparaît que les sommes déjà prélevées n'ont pas été intégralement affectées à l'usage auquel elles étaient destinées.

Ces prélèvements ne peuvent être autorisés que dans l'intérêt exclusif de l'enfant.

### Article R211-10

Lors du paiement de la rémunération, la part affectée à la constitution du pécule prévu par l'article L. 211-8 est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Chaque versement est accompagné d'une déclaration de l'employeur rappelant l'état civil de l'enfant, son domicile et le nom de ses représentants légaux.

La Caisse des dépôts et consignations ouvre dans ses écritures, au nom de chacun des mineurs intéressés, un compte de dépôt auquel sont portés les versements effectués par les employeurs.

Lors de l'ouverture du compte, les représentants légaux du mineur exercent un choix, qui ne peut être ultérieurement révoqué, entre les deux formules ci-après:

- a) La Caisse des dépôts crédite annuellement chaque compte d'un intérêt calculé par application du taux de rendement à l'émission du dernier emprunt obligataire d'une durée de dix ans émis au cours de l'année précédente par le groupement des collectivités pour le financement des travaux d'équipement;
- b) La Caisse des dépôts constitue un portefeuille unique au moyen des sommes qui lui sont versées. Elle gère ce portefeuille, attribue et liquide les parts représentatives des droits de chaque mineur, conformément aux principes posés par les articles 15-3 et 15-6 modifiés de l'ordonnance n 45-2710 du 2 novembre 1945. Elle fait connaître annuellement la composition du portefeuille aux représentants légaux de l'enfant.

### Article R211-11

Lorsque l'enfant atteint sa majorité, la Caisse des dépôts notifie le solde du compte au préfet qui a délivré la dernière autorisation.

Le préfet informe l'intéressé que la Caisse des dépôts tient les fonds à sa disposition.

Lorsque, à la suite de l'émancipation du mineur, la commission décide que tout ou partie du pécule pourra être remis à l'intéressé, cette décision est notifiée à la Caisse des dépôts.

A compter de la majorité de l'enfant ou de la notification prévue à l'alinéa précédent, la Caisse des dépôts transfère les fonds mis à la disposition de l'intéressé à un compte ordinaire de dépôt.

## Code du travail

### Article R211-12

Toute infraction aux dispositions des articles L. 211-6 à L. 211-13 commise à l'étranger à l'égard de français doit être dénoncée, dans le plus bref délai, par les agents consulaires de la France aux autorités françaises ou aux autorités locales si les lois du pays en assurent la répression.

Ces agents doivent, en outre, prendre les mesures nécessaires pour assurer le rapatriement en France des enfants d'origine française.

### Article R211-12-1

L'emploi d'un enfant exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que selon les durées suivantes lorsque l'enfant est âgé de moins de six ans révolus:

1° Durée journalière maximum:

- a) Une heure, dont pas plus d'une demi-heure en continu, jusqu'à l'âge de trois ans révolus;
- b) Deux heures, dont pas plus d'une heure en continu, de trois à six ans.

2° Durée hebdomadaire maximum:

- a) Une heure jusqu'à l'âge de six mois;
- b) Deux heures de six mois à trois ans;
- c) Trois heures de trois ans à six ans.

Lorsque l'enfant est scolarisé, l'emploi et la sélection ne peuvent, durant les périodes scolaires, être autorisés que les jours et demi-journées de repos autres que le dimanche.

### Article R211-12-2

Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire autres que le dimanche, et selon les durées ci-après:

1° Durée journalière maximum:

- a) Trois heures, dont pas plus d'une heure et demie en continu, de six à onze ans;
- b) Quatre heures, dont pas plus de deux heures en continu, de douze à seize ans.

Cette durée journalière est réduite de moitié pour l'emploi et la sélection de l'enfant pendant une demi-journée.

2° Durée hebdomadaire maximum:

- a) Quatre heures et demie de six à onze ans;
- b) Six heures de douze à seize ans.

### Article R211-12-3

Durant les périodes de congés scolaires, l'emploi d'un enfant âgé de six à seize ans exerçant une activité de mannequin et la sélection préalable en vue d'exercer cette activité ne peuvent être autorisés que pendant la moitié des congés et selon les durées ci-après:

1° Durée journalière maximum:

- a) Six heures, dont pas plus de deux heures en continu de six à onze ans.
- b) Sept heures, dont pas plus de trois heures en continu, de douze à seize ans.

2° Durée hebdomadaire maximum:

- a) Douze heures de six à onze ans;
- b) Quinze heures de douze à quatorze ans;
- c) Dix-huit heures de quatorze à seize ans.

### Article R211-13

I. - Toute agence de mannequins ayant obtenu l'agrément lui permettant d'engager des enfants doit, lorsqu'elle sollicite un enfant, lui remettre ainsi qu'à ses représentants légaux, contre reçu, une notice explicative précisant:

- 1° Le fonctionnement de l'agence;
- 2° Le contrôle médical de l'enfant;
- 3° La procédure de sélection par les utilisateurs;
- 4° Les conditions de mise à disposition de l'utilisateur, y compris les durées de déplacement et les temps d'attente;
- 5° Les durées maximales d'emploi;



## Code du travail

6° Les conditions de rémunération.

II. - L'agence est par ailleurs tenue de consigner dans un registre spécial:

1° L'identité et l'adresse de tous les enfants sélectionnés ou employés ainsi que celles de leurs représentants légaux;

2° La date, le lieu et l'heure des opérations de sélection effectuées pour chaque enfant avec l'identité de l'utilisateur et du commanditaire;

3° Les mises à disposition de l'utilisateur de chaque enfant, avec les horaires quotidiens d'emploi, la durée des déplacements et le temps d'attente.

Ce document est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des représentants légaux de l'enfant en cas de sélection ou d'emploi. Les représentants légaux de l'enfant le contresignent au moins trimestriellement.

En cas de contrôle de la sélection ou de l'emploi d'un enfant mannequin, celui-ci ainsi que ses représentants légaux sont entendus par l'inspecteur du travail sur sa demande, ou à leur propre demande.

## Chapitre 2 Durée du travail

### *Section 1 Travail à temps partiel*

#### Article R212-1

Pour ce qui concerne l'application des obligations que la législation du travail subordonne à l'emploi d'un effectif minimum de salariés, les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail prévu à l'article L. 212-4-3 et la durée légale du travail ou la durée normale de travail dans l'établissement ou la partie d'établissement si celle-ci lui est inférieure.

### *Section 2 Heures supplémentaires*

#### **A - Dispositions concernant les dérogations exceptionnelles à la durée du travail**

#### Article R212-2

Les dérogations exceptionnelles prévues aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7 ne peuvent être accordées que pour une durée qui doit être expressément fixée, dans chaque cas, par l'autorité compétente.

A l'expiration de la durée d'effet d'une dérogation, toute nouvelle dérogation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande des intéressés qui est instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Les dérogations sont révocables à tout moment par l'autorité qui les a accordées si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître, notamment en cas de licenciements collectifs affectant les secteurs, régions ou entreprises ayant fait l'objet d'une dérogation.

#### Paragraphe 1: Dérogations à la durée maximale hebdomadaire moyenne

#### Article R212-3

Les dérogations prévues au troisième alinéa de l'article L. 212-7 revêtent l'une des modalités suivantes: Dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de cinquante heures sur une période de douze semaines consécutives;

Répartition de cette même moyenne sur une période de plus de douze semaines;

Combinaison des deux modalités précédentes.

Les décisions de dérogation précisent la modalité, l'ampleur et, le cas échéant, les autres conditions du dépassement autorisé.

#### Article R212-4

Les dérogations peuvent être assorties de mesures compensatoires ayant pour objet, dans les entreprises

## Code du travail

bénéficiaires, soit de ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de cinquante heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration de la dérogation, soit de prévoir, en faveur des travailleurs, des périodes de repos complémentaire, soit encore d'abaisser, pendant une période limitée, la durée maximale du travail. La nature et les conditions de cette compensation sont fixées par la décision de dérogation.

### Article R212-5

Les demandes de dérogation concernant l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national sont adressées par l'organisation patronale intéressée au ministre chargé du travail qui se prononce après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives du secteur considéré, en tenant compte des conditions économiques de la situation de l'emploi dans ce secteur. Les dérogations sur le plan national font l'objet d'un arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R212-6

Les demandes de dérogation concernant un secteur d'activité sur le plan local, départemental ou interdépartemental sont adressées par l'organisation patronale intéressée au directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Celui-ci instruit lesdites demandes après consultation des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de salariés concernées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés. La décision est prise par le ministre chargé du travail ou par délégation, par le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R212-7

Lorsqu'une dérogation a été accordée en vertu de l'article R. 212-5 ou de l'article R. 212-6 ci-dessus, chaque entreprise concernée ne peut user de cette dérogation qu'après décision de l'inspecteur du travail statuant sur le principe et les modalités de l'application de celle-ci, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### Article R212-8

Les employeurs qui ne relèvent pas d'un secteur couvert par l'une des décisions prévues aux articles R. 212-5 et R. 212-6 peuvent, pour faire face à des situations exceptionnelles propres à leur entreprise, demander l'octroi d'une dérogation particulière.

Cette demande qui doit être motivée est adressée accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel, à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Celui-ci prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur et indiquant, notamment, si la situation de l'entreprise requérante est de nature à justifier l'octroi de la dérogation.

## Paragraphe 2: Dérogations à la durée maximale hebdomadaire absolue

### Article R212-9

Les dérogations prévues au quatrième alinéa de l'article L. 212-7 ne peuvent être accordées qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

Les demandes de dérogation sont adressées par les employeurs à l'inspecteur du travail.

Toute demande présentée à ce titre doit être assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et préciser la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

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

L'inspecteur du travail transmet la demande au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre qui prend sa décision dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article R. 212-8.

Cette décision précise l'ampleur de la dérogation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée.

### Article R212-10

Les dispositions de l'article R. 212-4 ci-dessus sont applicables aux dérogations prévues au présent

## Code du travail

paragraphe.

### **B - Dispositions concernant la procédure d'autorisation des heures supplémentaires**

#### **Article R212-11**

Les décisions qui sont prises en vertu du premier alinéa de l'article L. 212-7 après les consultations définies audit alinéa doivent être notifiées dans les quinze jours suivant le dépôt de la demande. A défaut d'une notification dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

#### **Article R212-11-1**

Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions prévues à l'article R. 212-11 sont portés devant le directeur régional du travail et de l'emploi.

Ces recours doivent, à peine de forclusion, être présentés dans les quinze jours suivant la notification des décisions contestées.

#### **Article R212-11-2**

Lorsqu'il statue sur les recours prévus à l'article R. 212-11-1, le directeur régional du travail et de l'emploi se prononce en tenant compte notamment de la situation de l'emploi.

### **C - Dispositions communes**

#### **Article R212-12**

En ce qui concerne les entreprises de transport énumérées à la fin de l'article L. 611-4, les attributions conférées par les dispositions de la présente section, soit au ministre chargé du travail, soit aux directeurs régionaux ou départementaux du travail et de la main-d'oeuvre, soit aux inspecteurs du travail, sont respectivement exercées par le ministre chargé des transports, les inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre des transports et les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

### ***Section 3 Travail par équipes successives selon un cycle continu***

#### **Article R212-13**

Dans les établissements ou parties d'établissements industriels 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 4 Dispositions relatives aux femmes***

#### **Article R212-14**

La décision de lever temporairement les restrictions à la durée du travail des femmes, prévue par l'article L. 212-12, est prise par le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

## **Chapitre 3 Travail de nuit**

#### **Article R213-1**

En application de l'article L. 213-5, les industries énumérées ci-après sont autorisées à déroger temporairement, en ce qui concerne les femmes âgées de plus de dix-huit ans, aux dispositions relatives au travail de nuit :

FRUITS CONFITS : Nombre de jours par an pendant lesquels les femmes pourront travailler tout ou partie de la nuit : 90 jours.

## Code du travail

CONSERVES ALIMENTAIRES DE FRUITS ET DE LEGUMES : Nombre de jours par an pendant lesquels les femmes pourront travailler tout ou partie de la nuit : 25 jours.

CONSERVES DE POISSONS : Nombre de jours par an pendant lesquels les femmes pourront travailler tout ou partie de la nuit : 90 jours.

LAIT (ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS POUR LE TRAITEMENT DU) :

Nombre de jours par an pendant lesquels les femmes pourront travailler tout ou partie de la nuit : 60 jours

.

### Article R213-2

Les employeurs des industries autorisées à déroger temporairement aux dispositions relatives au travail de nuit, en vertu de l'article précédent, doivent prévenir l'inspecteur du travail chaque fois qu'ils veulent faire usage des autorisations.

L'avis est donné par l'envoi, avant le commencement du travail exceptionnel, d'une carte postale, d'une lettre sans enveloppe ou d'un télégramme de façon que le timbre de la poste fasse foi de la date dudit avis.

Une copie de l'avis est immédiatement affichée dans un endroit apparent des ateliers et y reste apposée pendant toute la durée de la dérogation.

### Article R213-3

Les chefs d'établissement qui, en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure, veulent, en application de l'article L. 213-6, déroger temporairement aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 interdisant le travail de nuit pour les femmes, doivent, avant le commencement du travail exceptionnel, adresser à l'inspecteur du travail, dans la forme prévue par le deuxième alinéa de l'article précédent, un avis faisant connaître la cause de l'interruption d'où résulte le chômage, le nombre et la date des journées perdues, le nombre et la date des nuits pendant lesquelles il doit être fait usage de la dérogation, ainsi que le nombre des femmes majeures auxquelles s'appliquera cette dérogation .

## Titre 2 Repos et congés

### Chapitre 1 Repos hebdomadaire

#### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article R221-1

Lorsqu'un établissement veut bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution le dimanche du repos hebdomadaire, qui sont prévues à l'article L. 221-6 et à l'article L. 221-8-1, il est tenu d'adresser une demande au préfet du département.

Les avis prévus auxdits articles doivent être donnés dans le délai d'un mois.

Le préfet statue ensuite par un arrêté motivé qu'il notifie dans la huitaine.

#### Article R221-2

Les demandes formées en vertu de l'article L. 221-7 sont adressées au préfet du département .

Celui-ci statue par un arrêté motivé qu'il notifie dans la huitaine aux établissements intéressés.

#### Article R221-2-1

I. La délibération du conseil municipal demandant que la commune soit inscrite sur la liste des communes touristiques ou thermales, mentionnée à l'article L. 221-8-1, est adressée par le maire au préfet du département.

Le préfet recueille, dans le mois suivant la réception de la demande, l'avis du comité départemental du tourisme et statue ensuite par arrêté motivé.

## Code du travail

Le préfet se prononce par un arrêté motivé sur les propositions des conseils municipaux tendant à la délimitation des périmètres de zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, mentionnées au même article L. 221-8-1.

II. Peuvent figurer sur la liste des communes touristiques ou thermales établie par le préfet les communes qui accueillent pendant certaines périodes de l'année une population supplémentaire importante, en raison de leurs caractéristiques naturelles, artistiques ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation.

A cet effet, sont pris notamment en compte le rapport entre la population permanente et la population saisonnière, le nombre d'hôtels, de gîtes ou campings, le nombre de lits ou celui des places offertes dans les parcs de stationnement d'automobiles.

### Article R221-3

Pour l'application des dispositions relative à l'aide juridictionnelle et aux commissions ou désignations d'office, la profession d'avocat est admise, en application de l'article L. 221-9, à donner le repos hebdomadaire, par roulement, aux avocats salariés.

### Article R221-4

Les établissements énumérés ci-après sont admis, en application des articles L. 221-9 et L. 221-10 à donner le repos hebdomadaire par roulement au personnel employé aux travaux spécifiés dans le tableau suivant :

Abattoirs.

Accumulateurs électriques (fabriques d') : Formation des plaques et surveillance des fours de fusion du plomb.

Acide azotique monohydraté (fabrique d').

Acide arsénieux (fabriques de l') : Conduite des fours.

Acide carbonique liquide (fabriques d').

Acide chlorhydrique (fabriques d').

Acides résiduels de la fabrication des produits nitrés (établissements traitant les).

Acide sulfurique (fabriques d').

Agglomérés de charbon (fabriques d').

Air comprimé (chantiers de travaux à l') : Production et soufflage de l'air comprimé.

Alcools (voir distillation).

Alun (établissements traitant les minerais d') : Conduite des fours et des appareils de lessivage.

Amidonneries : Opérations de séchage et de décantation.

Ammoniaque liquide (fabriques d').

Arrosage, balayage, nettoyage et enlèvement des ordures ménagères (entreprises d').

Banques et établissements de crédit : Service de garde.

Bauxite (traitement de la) : Conduite des fours et des appareils de dissolution, de carbonatation et de purification.

Beurreries industrielles : Traitement du lait.

Bioxyde de baryum (fabriques de).

Bleu outremer (fabriques de) : Conduite des fours.

Bougies (fabriques de) : Préparation des acides gras.

Boyauderies, triperies, cordes à boyau (fabriques de).

Brasseries (fabriques de bière).

Cabinets publics d'aisance et de toilette.

Câbles électriques (fabriques de) : Travaux d'isolation et conduite des étuves.

Caisses d'épargne.

Camphre (fabriques de) : Raffinage.

Carbure de calcium (fabriques de) : (voir four électrique).

Caséine (fabriques de).

Celluloïd (fabriques de).

Céramique (industrie) : Séchage des produits et conduite des fours.

Chamoiseries : Traitement des peaux fraîches.

Chauffage (entreprises de).

Chaux, ciments, plâtres (fabriques de) : Conduite des fours.

## Code du travail

Chlore et produits dérivés (fabriques de).  
Chlorydrate d'ammoniaque (fabriques de) : Sublimation.  
Cidre (établissements industriels pour la fabrication du).  
Coke (fabriques de) : Conduite des fours.  
Colles et gélatines (fabriques de) : Traitement des matières premières ; conduite des autoclaves et des séchoirs.  
Conserves alimentaires (fabriques de).  
Corps gras (industrie de l'extraction des).  
Corroieries : Travaux de séchage.  
Cossetes de chicorée (sécheries de) : Conduite des fours.  
Cuir vernis (fabriques de) : Conduite des étuves.  
Cyanamide calcique (fabrication de la) : Préparation de l'azote pur, broyage du carbure, azotation du carbure broyé.  
Cyanures alcalins (fabriques de).  
Délainage des peaux de mouton (industrie du) : Travaux d'étuvage.  
Désinfection (entreprise de).  
Distillation du bois (usines de) : Conduite des fours et appareils.  
Distillation et rectification des produits de la fermentation alcoolique (usines de).  
Distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de).  
Dolomie (établissements traitant la) : Conduite des fours.  
Dynamite (fabriques de).  
Eau oxygénée (fabriques d').  
Electricité (fabriques de charbon pour l') : Cuisson des charbons.  
Electrolyse de l'eau (établissements pratiquant l') : Conduite des appareils.  
Engrais animaux (fabriques d') : Transport et traitement des matières.  
Equarrissage (entreprises 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.  
Ether (fabriques d').  
Expédition, transit et emballage (entreprises d').  
Extraits tannants et tinctoriaux (fabriques d').  
Fécule (fabriques de).  
Fer et fonte émaillés (usines de) : Service des fours de fabrication.  
Feutres pour papeterie (fabriques de) : Conduite des foulons.  
Fleurs naturelles (établissements de commerce en gros des).  
Fours électriques (établissements employant les) : Travaux effectués à l'aide des fours électriques.  
Froid (usines de production du).  
Fromageries industrielles.  
Galvanisation et étamage du fer (Etablissements pratiquant la) : Conduite des fours.  
Garages : Services du garage : Réparations urgentes de véhicules.  
Glace (fabriques de) : Fabrication et doucissage des glaces.  
Glaces (fabriques de).  
Glycérine (distillation de la).  
Goudron (usines de distillation du).  
Huiles de schiste (usines de distillation des).  
Hydrauliques (établissements utilisant les forces) : Opérations commandées par les forces hydrauliques.  
Indigo (teinturerie à l') lode (fabriques d').  
Kaolin (établissements de préparation du) : Service des fours.  
Lait (établissements industriels pour le traitement du).  
Laminoirs et tréfileries de tous métaux.  
Protection des métaux en continu (industrie de la).  
Levure (fabriques de).  
Litharge (fabriques de) : Service des fours.  
Machines agricoles (ateliers de réparations de) : Réparations urgentes de machines agricoles.  
Malteries : Opération de maltage.



## Code du travail

Marée (établissements faisant le commerce de la).  
Margarine (fabriques de).  
Maroquinerie (voir mégisseries).  
Matières colorantes artificielles dérivées du goudron de houille (fabrique de).  
Matières plastiques (industrie des) : Conduite des extrudeuses en continu.  
Mégisserie et maroquineries : Mise à l'eau des peaux, levage des pelains et des confits, conduite des étuves.  
Métaux (usines de production des).  
Minium (fabriques de) : Service des fours.  
Minoterie et meunerie.  
Moulinage de fils de toute nature : Surveillance de la marche des machines de moulinage.  
Moulins à vent.  
Noir animal (fabriques de) : Conduite des fours de cuisson.  
Noir d'aniline (fabriques de) : Conduite de l'oxydation dans la teinture.  
Noir minéral (fabriques de).  
Oxyde d'antimoine (fabriques d') : Conduite des fours.  
Oxyde de zinc (fabriques d').  
Paille pour chapeaux (fabriques de) : Blanchiment de la paille.  
Papier, carton et pâtes à papier (fabriques de).  
Parfumeries : Extraction du parfum des fleurs.  
Peaux fraîches et en poil (dépôts de) : Salage des peaux.  
Pelleteries (ateliers de) : Mouillage des peaux.  
Pétrole (raffineries de) : Service des appareils de distillation et des appareils à parafiner.  
Phosphore (fabriques de).  
Photographie (ateliers de) : Prise des clichés.  
Plaques, papiers et pellicules sensibles pour la photographie (fabriques de).  
Plumes métalliques (fabriques de) : Services des fours.  
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des).  
Pompes funèbres (entreprises de).  
Produits chimiques organiques par voie de synthèse (fabriques de).  
Pruneaux (fabriques de) : Etuvage des prunes.  
Salines et raffineries de sel : Conduite des chaudières et des appareils d'évaporation.  
Savonneries.  
Sécheries de bois d'ébénisterie : Conduite des feux et de la ventilation.  
Sels ammoniacaux (fabriques de) : Conduite des appareils.  
Silicates de soude et de potasse (fabriques de).  
Silice en poudre (fabrication de la) : Conduite des fours de calcination.  
Soude (fabriques de).  
Soufre (fabriques de) : Service des fours et sublimation du soufre.  
Sucrieries : Fabrication et raffinage.  
Suifs (fonderies de) : Réception et traitement par l'acide ou le bain-marie.  
Sulfates métalliques (fabriques de) : Conduite des appareils.  
Sulfate de soude (fabriques de).  
Sulfate de carbone (fabriques de).  
Sulfure de sodium (fabriques de).  
Superphosphates.  
Tanneries : Salage des cuirs frais, dessalage des cuirs, levage des pelains et des premières cuves de basserie.  
Triperies (voir boyauderies).  
Toiles cirées (fabriques de) : Service des séchoirs et étuves.  
Véhicules (ateliers de réparation de) : Réparations urgentes.  
Verreries et cristalleries : Service des fours.  
Vinaigre (fabriques de).  
Viscose (fabriques de).

Article R221-4-1

## Code du travail

Les établissements énumérés ci-après sont admis, en application de l'article L. 221-9, à donner le repos hebdomadaire par roulement au personnel employé dans les activités spécifiées dans le tableau suivant :

Établissements :

Aéroports (commerces et services situés dans l'enceinte des).

Activités :

Établissements :

Aide et maintien à domicile (services d').

Activités :

Toutes activités liées à la continuité de l'aide et des soins aux personnes dépendantes.

Établissements :

Ascenseurs, monte-charge, matériels aéraulique, thermique et frigorifique (entreprises d'installation d').

Activités :

Service de dépannage d'urgence.

Établissements :

Assurance (organismes et auxiliaires d').

Activités :

Service de permanence pour assistance aux voyageurs et touristes.

Établissements :

Casinos et établissements de jeux.

Activités :

Établissements :

Centres culturels, sportifs et récréatifs. Parcs d'attractions.

Activités :

Toutes activités et commerces situés dans leur enceinte et directement liés à leur objet.

Établissements :

Change de monnaie, traitement des moyens de paiement (établissements de).

Activités :

Activités de change. Service d'autorisation de paiement et d'opposition assurant la sécurité des moyens de paiement.

Établissements :

Enseignement (établissement d').

Activités :

Service d'internat.

Établissements :

Foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément, congrès, colloques et séminaires (entreprises d'organisation, d'expositions, d'installation de stands).

Activités :

Organisation des manifestations, expositions, montage et démontage des stands.

Établissements :

Maintenance (entreprise de).

Activités :

Travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente. Travaux de dépannage d'appareils et d'installations domestiques à usage quotidien.

Établissements :

Marchés (entreprises d'installation de/et concessionnaires de droits de place).

## Code du travail

Activités :

Installation et démontage des marchés installés sur le domaine public et relevant de l'autorité municipale.  
Perception des droits de place.

Établissements :

Ouvrages routiers à péages (entreprises d'exploitation d').

Activités :

Service de péage.

Établissements :

Perception des droits d'auteurs et d'interprètes.

Activités :

Service de contrôle.

Établissements :

Promoteurs et agences immobilières.

Activités :

Bureaux de vente sur les lieux de construction ou d'exposition. Locations saisonnières de meublés liés au tourisme.

Établissements :

Soins médicaux infirmiers et vétérinaires (établissements et services de).

Activités :

Service de garde. Toutes activités liées à l'urgence et à la continuité des soins.

Établissements :

Surveillance, gardiennage (entreprise de).

Activités :

Service de surveillance, de gardiennage et de lutte contre l'incendie.

Établissements :

Syndicats d'initiative et offices de tourisme.

Activités :

Établissements :

Tourisme et loisirs (entreprises ou agences de services les concernant).

Activités :

Réservation et vente d'excursions, de places de spectacles, accompagnement de clientèle.

### Article R221-5

Dans les établissements mentionnés aux articles R. 221-4 et R. 221-4-1 où sont exercées en même temps d'autres industries ou activités, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications, travaux et activités que déterminent les tableaux figurant à ces articles.

### Article R221-6

Outre les catégories d'établissements énumérés à l'article R. 221-4, sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements qui, fonctionnant de jour et de nuit à l'aide d'équipes alternantes auront suspendu, pendant douze heures consécutives au moins chaque dimanche, les travaux autres que ceux mentionnés aux articles L. 221-12 et L. 221-13.

### Article R221-6-1

Les établissements auxquels s'appliquent les dispositions de l'article L. 221-16 sont ceux dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail.

## Code du travail

### Article R221-7

Les industries suivantes sont admises au bénéfice de l'article L. 221-20 en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les femmes :

- Bateaux de rivière (travaux extérieurs de construction et de réparation des) ;
- Bâtiment (travaux extérieurs dans les chantiers de l'industrie du) ;
- Briqueteries en plein air ;
- Conserves de fruits, de légumes et de poissons ;
- Corderies de plein air.

### Article R221-8

Les industries suivantes sont admises au bénéfice de l'article L. 221-21 en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les femmes :

- a) Comme industries de plein air :
  - Bateaux de rivière (travaux extérieurs de construction et de réparation des) ;
  - Bâtiment (travaux extérieurs dans les chantiers de l'industrie du) ;
  - Briqueteries en plein air ;
  - Corderies en plein air ;
- b) A la condition qu'elles ne travaillent qu'à certaines époques de l'année :
  - Conserves de fruits, de légumes et de poissons ;
  - Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs ;
  - Etablissements de bains des stations balnéaires thermales ou climatiques.

### Article R221-9

Les industries ci-après pour les établissements dans lesquels le repos est fixé au même jour pour tout le personnel sont admises au bénéfice de l'article L. 221-22 en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les femmes :

- Ameublement, tapisserie, passementerie pour meubles ;
- Appareils orthopédiques ;
- Balnéaires (établissements) ;
- Bijouterie et joaillerie ;
- Biscuits employant le beurre frais (fabriques de) ;
- Blanchisseries de linge ;
- Boîtes de conserves (fabrication et imprimerie sur métaux pour) ;
- Bonneterie fine ;
- Boulangeries ;
- Brochage des imprimés ;
- Broderie et passementerie pour confections ;
- Cartons (fabriques de) pour jouets, bonbons, cartes de visites, rubans ;
- Chapeaux et casquettes (fabrication et confection de) en toutes matières pour hommes et pour femmes ;
- Charcuterie ;
- Chaussures (confections de) ;
- Colle et gélatine (fabrication de) ;
- Coloriage au patron ou à la main ;
- Confections, couture, lingerie pour hommes, femmes et enfants ;
- Confections pour hommes ;
- Confections en fourrures ;
- Conserves de fruits et confiserie, conserves de légumes et de poissons ;
- Corsets (confection de) ;
- Couronnes funéraires (fabriques de) ;
- Délainage des peaux de mouton (industrie du) ;
- Dorure pour ameublement ;
- Dorure pour encadrements ;
- Filature, retordage de fils crêpés, bouclés et à bouton, de fils moulinés et multicolores ;
- Fleurs (extraction des parfums des) ;
- Fleurs et plumes ;

## Code du travail

Gainerie ;  
Hôtels, restaurants, traiteurs et rôtisseurs ;  
Impression de la laine peignée, blanchissage, teinture et impression des fils de laine, de coton et de soie destinés au tissage des étoffes de nouveauté ;  
Imprimeries typographiques ;  
Imprimeries lithographiques ;  
Imprimeries en taille-douce ;  
Jouets, bimbéloterie, petite tableterie et articles de Paris (fabriques de) ;  
Laiteries, beurreries et fromageries industrielles ;  
Orfèvrerie (polissage, dorure, gravure, ciselage, guillochage et planage en) ;  
Papier (transformation du), fabrication des enveloppes, du cartonnage, des cahiers d'école, des registres, des papiers de fantaisie ;  
Papiers de tenture ;  
Parfumeries ;  
Pâtisseries ;  
Porcelaine (ateliers de décor sur) ;  
Reliure ;  
Réparations urgentes de navires et de machines motrices ;  
Soie (dévidage de la) pour étoffes de nouveauté ;  
Teinture, apprêt, blanchiment, impression, gaufrage et moirage des étoffes ;  
Tissage des étoffes de nouveauté destinées à l'habillement ;  
Tulles, dentelles et laizes de soie ;  
Voiles de navires armés pour la grande pêche (confection et réparation des).

### Article R221-10

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 221-1 qui ne donnent pas à tout le personnel sans exception le repos de la journée entière du dimanche, les employeurs sont soumis aux obligations ci-après :

1° 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 permis par la loi, des affiches doivent indiquer les jours et heures de repos collectif ainsi donné.

2° Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des autres formes prévues par la loi, un registre spécial doit mentionner les noms des salariés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime. En ce qui concerne chacune de ces personnes, le registre doit faire connaître 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 d'embauchage des salariés.

### Article R221-11

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 doit être communiqué aux salariés qui en font la demande. Il est visé par les agents chargés du contrôle au cours de leurs visites.

### Article R221-12

## Code du travail

Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire, en vertu des articles L. 221-12, L. 221-21 et L. 221-22, doit en aviser l'inspecteur du travail immédiatement et, sauf le cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il doit faire connaître à ce fonctionnaire les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension et spécifier le nombre de salariés auxquels elle s'applique.

En outre, dans le cas prévu par l'article L. 221-12, 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 de repos compensateur assuré au personnel.

Pour les industriels déterminées à l'article L. 221-22, l'avis indique les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

### Article R221-13

Dans les cas prévus par l'article précédent, copie de l'avis doit être affichée dans l'établissement pendant toute la durée de la dérogation.

## *Section 2 Equipes de suppléances - Organisation du travail de façon continue pour raisons économiques*

### Article R221-14

En l'absence de convention ou d'accord collectif étendu prévoyant, dans une branche d'activité, la possibilité de déroger dans les conditions prévues à l'article L. 221-5-1 à l'obligation du repos le dimanche, le recours à du personnel ayant pour mission de suppléer les salariés d'une entreprise ou d'un établissement industriel durant ce repos peut être autorisé par l'inspecteur du travail, s'il tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

En l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, ou d'accord d'entreprise prévoyant la possibilité de déroger à l'obligation du repos le dimanche dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 221-10, l'organisation du travail de façon continue pour raisons économiques peut être autorisée par l'inspecteur du travail si elle tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

## *Section 2 Equipes de suppléances - Organisation du travail de façon continue pour raisons économiques*

### Article R221-15

Les demandes tendant à obtenir les dérogations prévues à l'article L. 221-5-1 et au 3° de l'article L. 221-10, 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.

### Article R221-16

Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions visées à l'article R. 221-15 doivent être portés devant le directeur régional du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé, et être 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.

### Article R221-17

La durée journalière du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance mentionnées à l'article L. 221-5-1 peut atteindre douze heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède



## Code du travail

pas quarante-huit heures consécutives. Dans le cas où cette durée est supérieure à quarante-huit heures, la journée de travail des salariés concernés ne peut excéder dix heures.

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 L. 221-5-1, l'autorisation de dépasser la durée maximale journalière de travail de dix heures doit être demandée, le cas échéant, à l'inspecteur du travail. La procédure prévue aux articles R. 221-15 et R. 221-16 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.

### *Section 3 Régime particulier du personnel des entreprises de navigation intérieure*

#### Article R221-18

Le personnel sédentaire de la navigation intérieure est soumis, en matière de repos hebdomadaire, aux règles prévues par le chapitre 1er du titre II du livre II du présent code (1ère partie Législative).

Toutefois, par dérogation à l'article L. 221-5, le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche aux personnels ci-après :

Personnel de régulation et de mouvement ;

Personnel d'armement ;

Personnel devant exécuter le chargement et le déchargement des unités.

#### Article R221-19

Le personnel navigant de la navigation intérieure a droit, par semaine, à un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives, qui peut être accordé un jour quelconque de la semaine.

#### Article R221-20

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, l'attribution du repos prévu à l'article R. 221-19 peut être différée, sans qu'un même salarié puisse être occupé plus de quatorze jours consécutifs ou avoir un crédit de repos hebdomadaire supérieur à trois jours.

Toutefois, pour le personnel embarqué sur des unités exploitées hors de France sur le réseau fluvial européen, des modalités différentes de celles exposées à l'alinéa ci-dessus peuvent être définies par accord d'entreprise ou d'établissement. Ces accords ne peuvent avoir pour effet de porter le crédit de repos hebdomadaires différés au-delà de six jours.

#### Article R221-21

Les salariés visés à l'article R. 221-19 doivent être informés au moins quarante-huit heures à l'avance de la date de leurs repos ou des décisions de report de ceux-ci.

#### Article R221-22

Les dispositions des articles R. 221-10 et R. 221-11 sont applicables aux entreprises de navigation intérieure.

## Chapitre 2 Jours fériés

#### Article R222-1

L'indemnité de privation de salaire pour la journée du 1er mai prévue par le second alinéa de l'article L. 222-6 est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

## Chapitre 3 Congés annuels

#### Article R223-1

## Code du travail

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 223-16 les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

### Article R223-2

L'employeur tenu d'adhérer à une caisse de congé par application de l'article L. 223-16 doit, en cas de résiliation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, délivrer au salarié un certificat justificatif de ses droits à congé compte tenu de la durée de ses services.

### Article R223-3

Les caisses de congé prévues sur l'article L. 223-16 sont tenues, en vue de la détermination du droit au congé et du calcul de l'indemnité à verser aux ayants-droit, de faire état, dans le décompte des services, de la durée des services accomplis, le cas échéant, chez les employeurs dont l'affiliation à une caisse de congé est obligatoire.

### Article R223-4

L'agrément des contrôleurs des caisses de congés payés est donné pour une durée n'excédant pas cinq ans par arrêté du préfet du département où a son siège la caisse dont ils relèvent.

Il est renouvelable.

La prestation de serment doit être renouvelée à l'occasion de tout renouvellement d'agrément.

## Chapitre 4 Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants

### *Section 1 Périodes de repos*

#### Article R224-1

La durée d'une heure dont disposent les mères pour l'allaitement de leurs enfants 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 les intéressés et leurs employeurs. A défaut d'accord il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

### *Section 2 Local où l'enfant est simplement allaité*

#### Article R224-2

Le local prévu par l'article L. 224-3 doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) Etre séparé de tout local de travail;
- b) Etre pourvu d'eau en quantité suffisante ou se trouver à proximité d'un lavabo;
- c) Etre pourvu de sièges convenables pour l'allaitement;
- d) Etre tenu en état constant de propreté;
- e) Etre maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

En outre, dans les établissements qui sont soumis à des prescriptions particulières relatives à l'hygiène prévues par l'article L. 231-2, le local doit être nettement séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces prescriptions particulières. Cette séparation doit notamment être telle que le local soit soustrait à l'action des causes d'insalubrité ou dangers qui ont motivé lesdites prescriptions.

#### Article R224-3

Les enfants ne peuvent séjourner dans le local prévu à l'article précédent que pendant le temps nécessaire à l'allaitement.

## Code du travail

Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie transmissible ne doit être admis dans ce local. Des mesures doivent être prises pour que la présence des mères n'y apporte aucun danger de contamination.

### *Section 3 Chambres d'allaitement*

#### Article R224-4

Lorsque par application de l'article L. 224-4, l'établissement est tenu d'avoir des chambres d'allaitement, celles-ci doivent avoir une surface suffisante pour pouvoir abriter un nombre d'enfants de moins d'un an correspondant, d'après la proportion générale observée pour l'ensemble des femmes de plus de quinze ans occupées dans l'établissement.

#### Article R224-5

Dans les établissements où les employeurs mettent à la disposition de leurs salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, une chambre d'allaitement satisfaisant aux conditions déterminées ci-après, la période de trente minutes prévue à l'article R. 224-1 est réduite à vingt minutes.

#### Article R224-6

L'article L. 231-3 s'applique aux mises en demeure prévues par l'article L. 244-4. Les réclamations présentées contre ces mises en demeure sont soumises au Conseil permanent d'hygiène sociale avant d'être portées devant la Commission d'hygiène industrielle. Le délai minimum pour l'exécution de cette mise en demeure ne peut être inférieur à un mois.

#### Article R224-7

La chambre doit avoir une hauteur de 3 mètres au moins sous plafond. Elle doit avoir au moins, par enfant, une superficie de 3 mètres carrés et un volume d'air de 9 mètres cubes. Une même chambre ne doit pas contenir plus de douze berceaux. Toutefois lorsque le nombre des enfants vient à dépasser ce maximum, le directeur régional du travail peut en autoriser provisoirement le dépassement. Lorsqu'il y a plusieurs salles, celles-ci sont desservies par un vestibule.

#### Article R224-8

Les chambres doivent être largement aérées et munies, à cet effet, de fenêtres ou autres ouvertures à chassis mobiles donnant directement sur le dehors. Outre l'aération réalisée par le jeu des ouvertures, la chambre doit être pourvue d'un mode de renouvellement d'air continu. Les chambres doivent être convenablement éclairées. Les chambres doivent être maintenues à une température convenable dans des conditions hygiéniques.

#### Article R224-9

Les chambres ne doivent pas avoir de communication directe avec des cabinets d'aisance, égouts, plombs, puisards, et doivent être maintenues, d'une manière générale à l'abri de toute émanation nuisible.

#### Article R224-10

Le sol des chambres doit être tenu en bon état et se prêter facilement au nettoyage. Celui-ci sera fait par un lavage soit à l'aide de brosses ou de linges humides, soit par aspiration, suivant le revêtement employé. Les murs doivent être recouverts, soit d'un enduit permettant un lavage efficace, soit d'une peinture à la chaux. La peinture à la chaux est renouvelée toutes les fois que la propreté ou la salubrité l'exige et au moins une fois par an. L'enduit et la peinture doivent être de tons clairs.

#### Article R224-11

Les chambres et le mobilier doivent être maintenus dans un état constant de propreté soit par voie humide, soit par aspiration. Cette opération doit être répétée tous les jours où la chambre est ouverte et hors de la présence des enfants.

## Code du travail

### Article R224-12

Le chef d'établissement doit fournir pour chaque enfant un berceau et un matériel de literie.  
Il doit en même temps fournir du linge en quantité suffisante pour que les enfants puissent être changés toutes les fois qu'il est nécessaire.

### Article R224-13

Le matériel et les effets énumérés aux articles R. 224-12 et R. 224-22 doivent être tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté.

### Article R224-14

La chambre doit être tenue exclusivement par des femmes qualifiées en nombre suffisant.  
Ce personnel doit se tenir dans un état de propreté rigoureuse.

### Article R224-15

Les enfants sont soignés et tenus dans un état de propreté rigoureuse.

### Article R224-16

Il doit être tenu:

1° Un registre sur lequel sont inscrits les nom, prénoms et la date de naissance de chaque enfant, les nom, adresse et profession de la mère, la date de l'admission, la constatation des vaccinations, l'état de l'enfant au moment de l'admission et, s'il y a lieu, au moment des réadmissions.

2° Un registre sur lequel sont mentionnés nominativement les enfants présents chaque jour.

### Article R224-17

La chambre est surveillée par un médecin désigné par le chef de l'établissement. Ce dernier doit faire connaître à l'inspecteur du travail le nom et l'adresse de ce médecin.

Le médecin doit visiter la chambre au moins une fois par semaine. Il consigne ses observations sur le registre prévu au paragraphe 2 de l'article R. 224-16.

Un règlement intérieur signé par le médecin doit être affiché à l'entrée de la chambre d'allaitement.

### Article R224-18

Ne doivent être admis dans la chambre que les enfants nourris au sein. Dans le cas où l'alimentation par le lait maternel serait insuffisante, cette alimentation sera complétée conformément aux prescriptions d'un médecin laissé au libre choix de la mère.

Les moyens de réchauffer les aliments constituant la nourriture de complément doivent être prévus. Dans le cas où cette nourriture complémentaire est constituée par l'allaitement partiel au biberon, les prescriptions réglementaires prévues à ce sujet pour les crèches doivent être observées.

### Article R224-19

Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie transmissible ne doit être admis dans la chambre.

Tout enfant qui, après admission, paraîtrait atteint d'une maladie transmissible ne doit pas être maintenu dans la chambre.

### Article R224-20

Des mesures doivent être prises pour qu'aucune personne pouvant constituer une cause de contamination n'ait accès dans la chambre.

### Article R224-21

Personne ne doit passer la nuit dans la chambre où les enfants passent la journée.

Pendant la nuit, tous les objets dont se compose la literie doivent être disposés de manière à être aérés.

### Article R224-22

## Code du travail

Les mères des enfants admis dans la chambre d'allaitement doivent pouvoir disposer pour l'allaitement d'un local situé à proximité de ladite chambre et répondant aux conditions prévues aux articles R. 224-2 et R. 224-3.

A chaque têtée le personnel de la chambre doit faire revêtir à la mère une blouse. Chaque mère doit avoir une blouse exclusivement affectée à son usage.

Il est tenu à la disposition des mères de l'eau chaude, des serviettes individuelles et du savon.

### Article R224-23

La rémunération du médecin et du personnel de la chambre ainsi que la fourniture et l'entretien du matériel, et des effets énumérés aux articles R. 224-12 et R. 224-22 sont à la charge du chef d'entreprise.

Aucune contribution ne peut être réclamée aux mères dont les enfants fréquentent la chambre.

## Chapitre 5 Congés non rémunérés

### *Section 1 Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse*

#### Article R225-1

Le travailleur ou l'apprenti désireux de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévu à l'article L. 225-1 doit présenter par écrit sa demande à son employeur trente jours au moins à l'avance en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.

#### Article R225-2

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sous-réserve des dispositions ci-après de la présente section.

#### Article R225-3

Le travailleur ou l'apprenti dont la demande n'aurait pas été satisfaite en raison des conditions mentionnées aux articles R. 225-4 et R. 225-5, bénéficie d'une priorité pour octroi ultérieur d'un congé.

#### Article R225-4

Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de travailleurs ou apprentis ayant bénéficié du congé, durant l'année en cours, atteint la proportion ci-après:

Etablissements occupant:

Moins de 50 salariés: un bénéficiaire;

De 50 à 100 salariés: deux bénéficiaires;

De 100 à 200 salariés: trois bénéficiaires;

De 200 à 500 salariés: quatre bénéficiaires;

De 500 à 1 000 salariés: cinq bénéficiaires;

De 1 000 à 2 000 salariés: six bénéficiaires;

Au-delà de 2 000 salariés: un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

#### Article R225-5

Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou au fonctionnement de celle-ci.

Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise, ou le cas échéant, du comité d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Si le travailleur ou l'apprenti renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau refus ne peut lui être opposé sauf en cas de dépassement du nombre déterminé par l'article R. 225-4.

#### Article R225-6

## Code du travail

Tout refus de l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours qui suivent la réception de sa demande.

### Article R225-7

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux travailleurs mentionnés à l'article L. 225-4 qui jouissent d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre III du présent titre. Toutefois, dans ce cas, les conditions d'attribution du congé prévu à l'article R. 225-1 peuvent faire l'objet de mesures particulières d'adaptation selon les règles fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article R225-8

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises publiques. Toutefois pour les entreprises publiques non prévues à l'article L. 134-1, des arrêtés pris par les ministres intéressés précisent les organismes appelés à donner leur avis dans les conditions prévues par l'article R. 225-5.

### Article R225-9

A titre exceptionnel et uniquement pour participer à un seul stage de formation supérieure d'animateurs, les travailleurs âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être admis à bénéficier du congé prévu par la présente section. Ils doivent présenter à l'appui de leur demande une attestation délivrée par l'inspecteur départemental de la jeunesse et des sports justifiant qu'ils ont participé depuis trois ans au moins à l'encadrement d'activités d'animation organisées par des associations figurant sur la liste prévue par le décret n° 63-263 du 18 mars 1963 et qu'ils sont désignés pour prendre part à un stage de formation supérieure d'animateurs.

Les limites numériques prévues à l'article R. 225-4 ne sont pas applicables aux travailleurs âgés de plus de vingt-cinq ans. Sous cette réserve les dispositions des articles R. 225-5 et R. 225-6 leur sont applicables.

### Article R225-10

A l'issue des stages ou sessions prévus à l'article R. 225-1 l'organisme chargé de ces stages ou sessions doit délivrer au travailleur ou à l'apprenti une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

## *Section 3 Congé mutualiste*

### Article R225-11

L'administrateur d'une mutuelle désireux de bénéficier du congé mutualiste de formation prévu à l'article L. 225-7 doit présenter, par écrit, sa demande à son employeur trente jours au moins à l'avance en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.

### Article R225-12

Les dispositions des articles R. 225-2 à R. 225-8 et R. 225-10 s'appliquent au congé mutualiste.

### Article R225-13

La liste des organismes dont les stages ouvrent droit au congé mutualiste est établie par arrêté du ministre chargé de la mutualité pris après avis de la section permanente du Conseil supérieur de la mutualité.

## *Section 4 Congé de représentation*

### Article R225-14

Le salarié désireux de bénéficier du congé de représentation institué par l'article L. 225-8 doit présenter sa demande par écrit à son employeur quinze jours au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que l'instance au sein de laquelle il est appelé à siéger.



## Code du travail

### Article R225-15

Le bénéfice du congé de représentation peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion ci-après:

Etablissement occupant:

- moins de 50 salariés: un bénéficiaire;
- de 50 à 99 salariés: deux bénéficiaires;
- de 100 à 199 salariés: trois bénéficiaires;
- de 200 à 499 salariés: huit bénéficiaires;
- de 500 à 999 salariés: dix bénéficiaires;
- de 1 000 à 1 999 salariés: douze bénéficiaires;
- à partir de 2 000 salariés: deux bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

### Article R225-16

Le refus motivé par l'employeur ne peut être fondé que sur les dispositions du IV de l'article L. 225-8 ou sur celles de l'article R. 225-15; il doit être notifié à l'intéressé dans les quatre jours qui suivent la réception de la demande.

### Article R225-17

Le salarié dont la demande n'aurait pas été satisfaite bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur d'un congé.

### Article R225-18

A l'issue de la réunion de l'instance au titre de laquelle est accordé le congé de représentation, le service responsable de la convocation des membres de cette instance doit délivrer aux salariés une attestation constatant leur présence effective. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

### Article R225-19

Si le salaire n'est pas maintenu ou n'est maintenu que partiellement pendant la durée du congé de représentation, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.

### Article R225-20

Pour chacune des heures non rémunérées en raison du congé, le salarié reçoit de l'Etat une indemnité dont le montant est égal à celui de la vacation mentionnée à l'article D. 51-10-1.

### Article R225-21

La liste des instances mentionnées à l'article L. 225-8 est établie et tenue à jour par arrêté conjoint du ministre dont elles relèvent et du ministre du budget.

## Titre 3 Hygiène et sécurité

### Chapitre 1 Dispositions générales

#### *Section 2 Pouvoirs de l'inspection du travail*

#### *Sous-*

#### *section 1 Mesures prises pour soustraire un salarié à une situation de danger grave et imminent sur un chantier du bâtiment et des travaux publics*

### Article R231-12

Pour l'application du premier alinéa de l'article L. 231-12, l'inspecteur du travail 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.

## Code du travail

### Article R231-12-1

Lorsque l'employeur ou son représentant est présent sur le chantier, 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 R231-12-2

L'employeur ou son représentant avise, par écrit, l'inspecteur 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 du travail ou lui est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article R231-12-3

L'inspecteur du travail doit vérifier 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. 231-12-1.

### Article R231-12-4

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des transports précise les mentions qui devront figurer sur les décisions prévues aux articles R. 231-12 et R. 231-12-3.

## *Sous-section 2 Mises en demeure*

### Article R231-13

La mise en demeure prévue à l'article L. 231-5 est notifiée au chef d'établissement par l'inspecteur du travail qui la transcrit sur le registre prévu à l'article L. 620-3.

Son délai d'exécution ne peut être inférieur à quatre jours ouvrables.

### Article R231-13-1

La réclamation du chef d'établissement contre une mise en demeure notifiée en application des articles L. 231-4 et L. 231-5 ou contre une demande présentée en application des articles L. 233-5-2 et R. 233-80 est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception; la date de présentation de la lettre recommandée constitue le point de départ du délai défini à l'alinéa ci-après.

Le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre ou le fonctionnaire de contrôle assimilé prévu à l'article L. 611-1 (3. alinéa) statue dans le délai de vingt et un jours; 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 au chef d'établissement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## *Section 3 Organes consultatifs centraux*

### *Sous-section 1*

### *Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels*

### Article R231-14

Le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

A cet effet, il propose au ministre chargé du travail toutes mesures susceptibles d'améliorer l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail et, de façon générale, les conditions de travail.

## Code du travail

Il est consulté sur:

- 1° Les projets de loi intéressant la prévention des risques professionnels dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1;
- 2° Les projets de règlement pris en application des dispositions législatives des titres III et IV du livre II du présent code, à l'exception de ceux qui concernent exclusivement les professions agricoles;
- 3° Les orientations à donner aux organismes et institutions d'hygiène et de sécurité définis au 4° de l'article L. 231-2.

Il suscite et favorise toute initiative de nature à améliorer la prévention des risques professionnels.

### Article R231-15

En vue de l'application de l'article R. 231-14, le ministre présente chaque année au Conseil supérieur un bilan de l'état des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Ce bilan fait notamment apparaître les résultats de l'activité des administrations et organismes chargés d'une mission de service public dans ce domaine.

### Article R231-16

Le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels est présidé par le ministre chargé du travail ou, à défaut, par le président de la section sociale du Conseil d'Etat, vice-président du Conseil supérieur.

Il comprend en outre:

- 1° Quatorze membres représentant les départements ministériels et les organismes nationaux;
- 2° Dix représentants des salariés;
- 3° Dix représentants des employeurs;
- 4° Quinze personnes désignées en raison de leur compétence et parmi lesquelles figurent des spécialistes de la médecine du travail.

### Article R231-17

I. - Les quatorze membres mentionnés au 1° de l'article R. 231-16 sont:

- 1° Le directeur des relations du travail ou son représentant;
- 2° Le directeur général de la santé ou son représentant;
- 3° Le directeur de la sécurité sociale ou son représentant;
- 4° Le chef de l'inspection générale des affaires sociales ou son représentant;
- 5° Le directeur des affaires sociales au ministère de l'agriculture ou son représentant;
- 6° Le directeur des affaires criminelles et des grâces ou son représentant;
- 7° Le directeur des affaires économiques et internationales au ministère chargé de l'urbanisme et du logement ou son représentant;
- 8° Le directeur général de l'industrie ou son représentant;
- 9° Le directeur de la qualité et de la sécurité industrielles ou son représentant;
- 10° Le directeur de la prévention des pollutions ou son représentant;

- 11° Le chef de l'inspection générale du travail et de la main-d'oeuvre des transports ou son représentant;
- 12° Un représentant de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail désigné sur proposition du conseil d'administration de ladite agence;
- 13° Un représentant de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés désigné sur proposition du conseil d'administration de ladite caisse;
- 14° Un représentant de l'Institut national de recherche et de sécurité, désigné sur proposition du conseil d'administration dudit institut.

II - Les dix représentants des salariés sont désignés sur proposition des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national, à raison de:

- quatre pour la confédération générale du travail (CGT);
- deux pour la confédération française démocratique du travail (CFDT);
- deux pour la confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT - FO);
- un pour la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC);
- un pour la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CGC).

## Code du travail

III - Les dix représentants des employeurs comprennent:

a) Huit représentants des entreprises privées, désignés sur proposition des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national à raison de:

- six pour le conseil national du patronat français (CNPF);
- un pour la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME);
- un pour l'union professionnelle artisanale (UPA);

b) Deux représentants des entreprises publiques, désignés après consultation du conseil national du patronat français.

IV - Les personnes désignées en raison de leur compétence comprennent au moins quatre spécialistes de médecine du travail.

V - Les représentants des organismes nationaux, les représentants des employeurs et ceux des salariés ainsi que les personnes désignées en raison de leur compétence sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail.

Le mandat des personnes désignées en raison de leur compétence est de trois ans; il est renouvelable. S'il prend fin avant l'échéance normale, le membre nommé en remplacement est désigné pour la période restant à courir.

VI - Le conseil supérieur se réunit au moins une fois par an sur convocation du ministre chargé du travail. Il est réuni obligatoirement sur la demande de la moitié de ses membres.

L'ordre du jour de la réunion est fixé par le ministre. Sauf urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours au moins avant la date de la réunion.

### Article R231-18

Il est constitué au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels une commission permanente et des commissions spécialisées.

### Article R231-19

La commission permanente prépare les travaux du conseil supérieur. Elle est périodiquement informée de ceux des commissions spécialisées.

Elle est consultée sur les projets de règlement mentionnés au 2° du troisième alinéa de l'article R. 231-14 à moins que le ministre chargé du travail n'estime devoir saisir le conseil supérieur ou, s'il s'agit de projets d'arrêté, une commission spécialisée.

En cas d'urgence, la commission permanente est consultée sur les projets de loi ainsi que sur toute autre question entrant dans la compétence du conseil supérieur en application du troisième alinéa de l'article R. 231-14.

La commission permanente peut renvoyer une question relevant de ses attributions au conseil supérieur. Elle peut décider soit de se saisir d'une question relevant d'une commission spécialisée, soit de renvoyer cette question au conseil supérieur.

### Article R231-20

La commission permanente est présidée par le ministre chargé du travail ou, à défaut, par le président de la section sociale du Conseil d'Etat, vice-président du conseil supérieur.

La commission permanente comprend en outre:

1° Cinq membres du conseil supérieur représentant les administrations et organismes nationaux:

- a) Le directeur des relations du travail ou son représentant;
- b) Le directeur des affaires sociales au ministère de l'agriculture ou son représentant;
- c) Le directeur de la sécurité sociale ou son représentant;
- d) Le directeur de la qualité et de la sécurité industrielles ou son représentant;
- e) Le directeur de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés ou son représentant;

2° Cinq membres du conseil supérieur représentant les salariés:

- a) Un au titre de la confédération générale du travail (CGT);

## Code du travail

- b) Un au titre de la confédération française démocratique du travail (CFDT);
  - c) Un au titre de la confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO);
  - d) Un au titre de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC);
  - e) Un au titre de la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CGC);
- 3° Cinq membres du conseil supérieur représentant les employeurs:
- a) Deux au titre du conseil national du patronat français (CNPFP);
  - b) Un au titre de la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME);
  - c) Un au titre de l'union professionnelle artisanale (UAP);
  - d) Un représentant des entreprises publiques;

4° Les présidents des commissions spécialisées.

Les représentants des salariés et des employeurs sont désignés par arrêté du ministre chargé du travail, pris sur proposition de leurs organisations respectives, parmi les membres titulaires ou suppléants du conseil supérieur; le représentant des entreprises publiques est désigné après consultation du conseil national du patronat français.

La commission permanente se réunit au moins deux fois par an sur convocation du ministre chargé du travail ou sur demande de la moitié de ses membres. L'ordre du jour des réunions est fixé par le ministre.

### Article R231-21

Les commissions spécialisées, qui coopèrent aux travaux du conseil supérieur et de la commission permanente, sont constituées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil supérieur. Cet arrêté détermine en particulier les matières qui forment la spécialité de chacune de ces commissions.

Sous réserve de ce qui est dit aux deuxième et cinquième alinéas de l'article R. 231-19, les commissions spécialisées sont consultées sur les projets d'arrêté mentionnés au 2° du troisième alinéa de l'article R. 231-14.

Elles effectuent toutes études et enquêtes entrant dans le domaine de leurs attributions soit de leur propre initiative, soit à la demande du conseil supérieur ou de sa commission permanente. Elles proposent au conseil supérieur toute mesure de prévention.

Elles peuvent proposer au ministre chargé du travail de soumettre une question déterminée au conseil supérieur ou à la commission permanente.

### Article R231-22

Chaque commission spécialisée est présidée par un membre du conseil supérieur, choisi parmi les personnes désignées en raison de leur compétence.

Chaque commission comprend cinq représentants des salariés et cinq représentants des employeurs, membres titulaires ou suppléants du conseil supérieur, nommés sur proposition des organisations intéressées. Elle comprend en outre des représentants des administrations et des organismes nationaux ainsi que des personnes désignées, en raison de leur compétence, parmi les membres siégeant au conseil supérieur au titre du 4° du deuxième alinéa de l'article R. 231-16.

Le président et les membres des commissions spécialisées sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R231-23

Le ministre, après avis de la commission spécialisée concernée, peut constituer des sous-commissions chargées d'étudier toute question relevant de cette commission.

Chaque sous-commission peut être habilitée par le ministre à se prononcer au lieu et place de la commission spécialisée dont elle relève, à condition de comprendre cinq membres représentants des salariés et cinq membres représentants des employeurs pris parmi les membres titulaires ou suppléants de ladite commission.

## Code du travail

### Article R231-24

Le ministre, de sa propre initiative ou sur proposition du président d'une commission spécialisée ou d'une sous-commission, peut désigner un ou plusieurs rapporteurs pour l'étude d'une question. Ces rapporteurs peuvent être choisis en dehors du conseil.

Le président du conseil supérieur ainsi que le président de la commission permanente et les présidents des commissions spécialisées peuvent appeler à participer, avec voix consultative, aux travaux de la formation qu'ils président, toute personne dont ils jugent l'audition utile.

### Article R231-24-1

Les membres du conseil supérieur désignés en raison de leur compétence siègent personnellement. En ce qui concerne les représentants des salariés et des employeurs, des membres suppléants sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail dans les mêmes conditions que les membres titulaires, dans la limite de vingt par organisation. Il en est de même pour les deux représentants des entreprises publiques.

Chaque organisation désigne deux membres suppléants pour chacun des titulaires dont elle dispose au conseil supérieur, et trois membres suppléants pour chacun des titulaires dont elle dispose à la commission permanente. En ce qui concerne les entreprises publiques, ces membres suppléants sont désignés par le ministre chargé du travail.

Un membre suppléant ne peut participer aux séances du conseil supérieur, de la commission permanente ou des commissions spécialisées qu'en cas d'absence du membre titulaire.

Les membres du conseil supérieur peuvent, dans toutes les formations du conseil, se faire assister d'un expert de leur choix.

### Article R231-24-2

Un secrétaire général du conseil supérieur est nommé par arrêté du ministre chargé du travail.

### *Sous-section 2 Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture*

### Article R231-25

La commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels dans les professions agricoles.

Elle est consultée sur:

Les projets de loi intéressant la prévention des risques professionnels en agriculture;

Les projets de règlement pris en application des dispositions législatives des titres III et IV du livre II du code du travail, lorsqu'ils intéressent les professions agricoles.

Elle peut en outre être saisie par le ministre chargé de l'agriculture de toute question intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs en agriculture et proposer audit ministre toutes mesures susceptibles d'être prises en ce domaine.

### Article R231-26

La Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture est présidée par le ministre chargé de l'agriculture ou, à défaut, par un membre du Conseil d'Etat, vice-président de la commission, désigné sur proposition du vice-président du Conseil d'Etat.

Elle se compose en outre de:

1° Six membres représentant les départements ministériels déterminés ainsi qu'il suit:

a) Au titre du ministère chargé du travail, le directeur des relations du travail ou son représentant;

b) Au titre du ministère chargé de la santé, le directeur général de la santé ou son représentant;

c) Au titre du ministère chargé de l'industrie, le directeur général de l'industrie ou son représentant;

d) Au titre du ministère chargé de l'agriculture, le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi ou son représentant et le directeur général de l'alimentation ou son représentant;



## Code du travail

e) Au titre du ministère chargé de l'environnement, le directeur de l'eau et de la prévention des pollutions et des risques ou son représentant.

2° Un représentant des caisses centrales de la mutualité sociale agricole, désigné sur proposition du conseil d'administration desdites caisses.

3° Six représentants des salariés agricoles désignés sur proposition des organisations syndicales de salariés agricoles les plus représentatives au plan national.

4° Six représentants des employeurs agricoles désignés sur proposition des organisations d'employeurs agricoles les plus représentatives au plan national.

5° Neuf personnes désignées en raison de leur compétence.

Le vice-président de la commission nationale ainsi que les membres de la commission nationale mentionnés aux 2°, 3°, 4° et 5° ci-dessus sont nommés pour trois ans par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

### Article R231-27

La commission nationale peut constituer en son sein des groupes de travail pour l'étude des questions qui entrent dans le domaine de sa compétence. Ces groupes de travail peuvent être consultés au lieu et place de la commission lorsque celle-ci leur a donné délégation à cet effet dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

Les groupes de travail comprennent en nombre égal des représentants des employeurs et des salariés. Leur président est désigné par le ministre sur proposition de la commission nationale. Le ministre ou, à son défaut, le vice-président de la commission nationale peuvent assister à leurs séances. Dans ce cas il les président.

### Article R231-28

Le secrétariat de la commission nationale et de ses groupes de travail est assuré par les services de la direction des affaires sociales avec, lorsque ces instances traitent de questions relatives à l'application de l'article L. 233-5 du code du travail, le concours du centre national d'études et d'expérimentation de machinisme agricole.

### Article R231-29

Les membres de la commission nationale désignés en raison de leur compétence siègent personnellement.

Pour chaque membre de la commission nationale représentant des employeurs et des salariés ainsi que pour le membre représentant la mutualité sociale agricole, il est désigné, dans les mêmes conditions et pour la même durée, un membre suppléant. Le membre suppléant ne peut assister aux séances de la commission et de ses groupes de travail qu'en cas d'absence du membre titulaire.

Les membres de la commission nationale représentants des employeurs et des salariés peuvent, en outre, dans toutes les formations de la commission nationale, se faire assister d'un expert de leur choix. La commission et les groupes de travail peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, toute personne ayant des connaissances dans les matières étudiées par eux.

### Article R231-30

La commission nationale se réunit au moins une fois par an sur convocation du ministre chargé de l'agriculture.

L'ordre du jour de la commission nationale et de ses groupes de travail est fixé par le ministre soit de sa propre initiative, soit sur proposition de membres de la commission. Sauf cas d'urgence, il est adressé à tous les membres quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Les rapporteurs sont désignés par le ministre. Ils peuvent être choisis en dehors de la commission.

### Article R231-31

Le mandat des membres de la commission est renouvelable.

Tout membre de la commission nationale désigné en raison de sa compétence qui, au cours d'une même année et sans excuse valable, n'aurait pas assisté à trois séances du conseil ou d'un groupe de travail dont il fait partie est déclaré démissionnaire d'office par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

## Code du travail

En cas de décès, démission ou perte de leur mandat, les membres sont remplacés pour la durée de la période restant à courir.

### *Section 4 Formation à la sécurité*

#### Article R231-32

La formation à la sécurité définie à l'article L. 231-3-1 concourt, dans les établissements visés à l'article L. 231-1, à la prévention des risques professionnels; elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels défini à l'article R. 231-6.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail coopère à la préparation des actions de formation menées à ce titre et veille à leur mise en oeuvre effective.

Le comité d'entreprise ou, à son défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, et sur les modalités d'exécution des actions de formation.

#### Article R231-33

Sans préjudice de l'article R. 231-32 (alinéas 2 et 3), dans les branches d'activité où existe un organisme professionnel d'hygiène et de sécurité, au sens de l'article L. 231-2 (4°) du code du travail, celui-ci est chargé de promouvoir la formation à la sécurité et d'apporter notamment son concours technique pour sa mise en oeuvre.

#### Article R231-34

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le salarié 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. 231-35, R. 231-36 et R. 231-37, en ce qui concerne les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions qu'il doit 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.

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article R231-35

Sans préjudice des articles R. 233-39 et R. 233-40, la formation à la sécurité relative à la circulation des personnes a pour objet d'informer le salarié, 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 les cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques.

Cette formation est dispensée dans l'établissement, lors de l'embauche ou chaque fois que nécessaire dans les cas prévus à l'article L. 231-3-1 (1er alinéa).

#### Article R231-36

La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au salarié, 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 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 doit s'intégrer dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le salarié; elle est dispensée sur les lieux du travail ou, à défaut, dans les conditions équivalentes.

#### Article R231-37

## Code du travail

La formation à la sécurité a également pour objet de préparer le salarié sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux du travail.  
Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi.

### *Sous-section 2 De la formation à la sécurité de certaines catégories de salariés*

#### Article R231-38

Les salariés embauchés ou ceux employés dans les cas prévus aux alinéas a à e de l'article L. 124-2 bénéficient d'une formation à la sécurité répondant aux dispositions de l'article R. 231-35.  
Indépendamment des dispositions de l'alinéa 1er, les salariés visés à cet alinéa et affectés à des tâches comportant, pour tout ou partie, l'emploi de machines, portatives ou non, des manipulations ou utilisations de produits chimiques, des opérations de manutention, des travaux d'entretien des matériels et des installations de l'établissement, la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature, des travaux mettant en contact avec des animaux dangereux, bénéficient d'une formation à la sécurité répondant aux dispositions des articles R. 231-36 et R. 231-37.

Les salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui sont ainsi exposés à des risques nouveaux, ou qui sont affectés, pour tout ou partie, à des tâches définies à l'alinéa 2 bénéficient d'une formation à la sécurité répondant aux dispositions de l'article R. 231-36 et R. 231-37 complétée, s'il y a modification du lieu de travail, par une formation répondant aux dispositions de l'article R. 231-35.

#### Article R231-39

Des formations à la sécurité appropriées répondant aux dispositions des articles R. 231-35, R. 231-36 et R. 231-37 ou spécifiques sont organisées à la demande du médecin du travail, dans les conditions définies à l'article R. 231-44, au profit des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

### *Sous-section 3 Des actions particulières de formation à la sécurité*

#### Article R231-40

En cas de modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement ou modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion, l'employeur procède, après avoir pris toutes mesures pour satisfaire aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 et des règlements pris pour leur application, à l'analyse des nouvelles conditions de circulation et d'exploitation. Après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, il organise, le cas échéant, au bénéfice des salariés concernés, une formation à la sécurité répondant aux dispositions de l'article R. 231-35.

#### Article R231-41

En cas de création ou modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant, pour tout ou partie, des tâches définies à l'article R. 231-38 (alinéa 2), l'employeur procède, après avoir pris toutes mesures pour satisfaire aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 et des règlements pris pour leur application, à l'analyse des nouvelles conditions de travail. Après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, il organise, le cas échéant, au bénéfice des salariés concernés, une formation à la sécurité répondant aux dispositions des articles R. 231-36 et R. 231-37.

#### Article R231-42

En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave au sens de l'article R. 231-5 (2°), l'employeur procède, après avoir pris toutes mesures pour satisfaire aux dispositions des articles L. 232-1 et L. 233-1 et des règlements pris pour leur application, à l'analyse des conditions de circulation ou de travail. Après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, il organise, le cas échéant, au bénéfice des salariés concernés, des formations à la sécurité appropriées répondant aux dispositions des articles R. 231-35, R. 231-36 et R. 231-37.

## Code du travail

Il en est de même en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel n'entrant pas dans les prévisions de l'alinéa précédent mais présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

### Article R231-43

Les actions de formation entreprises en application des articles R. 231-40, R. 231-41 et R. 231-42 sont conduites avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visés à l'article L. 231-2 (4°), des services de prévention des caisses régionales d'assurances maladie de la sécurité sociale et des services de prévention des caisses de la mutualité sociale agricole.

### *Sous-section 4 De l'organisation et du contrôle*

### Article R231-44

L'employeur organise, dans les conditions fixées à l'article R. 231-32, les actions de formation à la sécurité répondant aux dispositions des articles R. 231-35 à R. 231-37.  
Le médecin du travail et l'agent de sécurité, s'il existe, sont associés par l'employeur à l'élaboration de ces actions. Le médecin du travail définit les actions spécifiques prévues à l'article R. 231-39.  
Les formations dispensées tiennent compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue parlée ou lue des salariés appelés à en bénéficier.  
Le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail; elles s'effectuent pendant l'horaire normal de travail.

### Article R231-45

En vue de la consultation prévue à l'article L. 432-1 (alinéa 4) (L. 432-3 alinéa 7), le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée, dans les domaines définis aux articles R. 231-35, R. 231-36, R. 231-37 et R. 231-39 en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation prévue à l'article L. 950-1.  
Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés un rapport écrit détaillé est remis au comité.

Dans les entreprises mentionnées à l'alinéa précédent, il est également remis un programme des actions proposées dans les mêmes domaines, pour l'année à venir, au bénéfice des salariés définis aux articles R. 231-38.

## *Section 5 Prévention du risque chimique*

### *Sous-section 1*

### *Principes de classement des substances et des préparations dangereuses*

### Article R231-51

Au sens de la présente section, on entend par "substances" les éléments chimiques et leurs composés tels qu'ils se présentent à l'état naturel ou tels qu'ils sont obtenus par tout procédé de production contenant éventuellement tout additif nécessaire pour préserver la stabilité du produit et toute impureté résultant du procédé, à l'exclusion de tout solvant pouvant être séparé sans affecter la stabilité de la substance ni modifier sa composition.

On entend par "préparations" les mélanges ou solutions composés de deux substances ou plus. Sont considérées comme "dangereuses" au sens de la présente section les substances et préparations correspondant aux catégories suivantes:

- a) Explosibles: substances et préparations solides, liquides, pâteuses ou gélatineuses qui, même sans intervention d'oxygène atmosphérique, peuvent présenter une réaction exothermique avec développement rapide de gaz et qui, dans des conditions d'essais déterminées, détonent, déflagrent rapidement ou, sous l'effet de la chaleur, explosent en cas de confinement partiel;
- b) Comburantes: substances et préparations qui, au contact d'autres substances, notamment inflammables, présentent une réaction fortement exothermique;

## Code du travail

c) Extrêmement inflammables: substances et préparations liquides dont le point d'éclair est extrêmement bas et le point d'ébullition bas, ainsi que substances et préparations gazeuses qui, à température et pression ambiantes, sont inflammables à l'air;

d) Facilement inflammables: substances et préparations:

- qui peuvent s'échauffer au point de s'enflammer à l'air à température ambiante sans apport d'énergie;
- à l'état solide, qui peuvent s'enflammer facilement par une brève action d'une source d'inflammation et continuer à brûler ou à se consumer après l'éloignement de cette source;
- à l'état liquide, dont le point d'éclair est très bas;
- ou qui, au contact de l'eau ou de l'air humide, produisent des gaz extrêmement inflammables en quantités dangereuses;

e) Inflammables: substances et préparations liquides, dont le point d'éclair est bas;

f) Très toxiques: substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en très petites quantités, entraînent la mort ou des risques aigus ou chroniques;

g) Toxiques: substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en petites quantités, entraînent la mort ou des risques aigus ou chroniques;

h) Nocives: substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent entraîner la mort ou des risques aigus ou chroniques;

i) Corrosives: substances et préparations qui, en contact avec des tissus vivants, peuvent exercer une action destructrice sur ces derniers;

j) Irritantes: substances et préparations non corrosives qui, par contact immédiat, prolongé ou répété avec la peau ou les muqueuses, peuvent provoquer une réaction inflammatoire;

k) Sensibilisantes: substances et préparations qui, par inhalation ou pénétration cutanée, peuvent donner lieu à une réaction d'hypersensibilité telle qu'une exposition ultérieure à la substance ou à la préparation produit des effets indésirables caractéristiques;

l) Cancérogènes: substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire le cancer ou en augmenter la fréquence;

m) Mutagènes: substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence;

n) Toxiques pour la reproduction: substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets indésirables non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives;

o) Dangereuses pour l'environnement: substances et préparations qui, si elles entraînent dans l'environnement, présenteraient ou pourraient présenter un risque immédiat ou différé pour une ou plusieurs de ses composantes.

Des arrêtés des ministres chargés du travail, de l'industrie, de l'environnement, de la santé, de la consommation et de l'agriculture fixent les modalités et les critères de classement des substances et des préparations dans les catégories mentionnées ci-dessus et déterminent le classement, le symbole d'identification et l'indication du danger de chacune de ces catégories ainsi que les phrases types mentionnant les risques particuliers et les conseils de prudence.

### *Sous-section 2 Déclaration des substances et préparations*

#### **Article R231-52**

I. - Le présent I s'applique, sous réserve de l'article R. 231-52-2, aux substances chimiques qui n'ont pas fait l'objet d'une mise sur le marché d'un Etat membre de la Communauté européenne avant le 18 septembre 1981 et ne figurent pas dans l'inventaire européen des substances commerciales existantes publié au Journal officiel des communautés européennes du 15 juin 1990.

Indépendamment de la déclaration prévue à l'article 3 de la loi n° 77-771 du 12 juillet 1977 sur le contrôle des produits chimiques, tout fabricant ou importateur d'une telle substance chimique doit fournir à un organisme agréé par le ministre chargé du travail et par le ministre chargé de l'agriculture les informations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 231-7 avant de mettre cette substance sur le marché soit en l'état, soit au sein d'une préparation lorsque cette substance ou cette préparation est susceptible d'être utilisée dans les établissements soumis aux dispositions du titre III du livre II du présent code.

## Code du travail

Au sens de la présente sous-section, toute mise à disposition des tiers est considérée comme une mise sur le marché, y compris lorsqu'il s'agit d'une importation sur le territoire douanier de la Communauté européenne.

Au sens de la présente sous-section, on entend par déclaration, la fourniture à l'organisme agréé des informations visées aux articles R. 231-52-3 et R. 231-52-4.

Pour les substances fabriquées dans la Communauté européenne, le déclarant est le fabricant qui met une substance sur le marché, en tant que telle ou incorporée dans une préparation.

Pour les substances fabriquées en dehors de la Communauté européenne, le déclarant est, soit une personne établie dans la Communauté et responsable de la mise sur le marché de cette substance en tant que telle ou incorporée dans une préparation, soit la personne qui, établie dans la Communauté, est désignée à cet effet par le fabricant comme son unique représentant.

Toute personne qui met sur le marché français une substance déjà mise sur le marché d'un Etat membre de la Communauté européenne doit être en mesure de justifier que cette substance a fait l'objet d'une déclaration conforme aux règles qui ont été édictées pour l'application des directives du Conseil de la Communauté européenne.

II. - L'obligation de fourniture d'informations édictée au quatrième alinéa de l'article L. 231-7 s'impose, dans les conditions fixées à l'article R. 231-52-7, pour toute substance ou préparation dangereuse destinée à être utilisée dans des établissements mentionnés à l'article L. 231-1.

### Article R231-52-1

Les organismes agréés prévus aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 231-7 sont désignés par arrêtés des ministres chargés du travail et de l'agriculture après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture. L'arrêté d'agrément fixe les modalités techniques d'exécution de la mission de ces organismes.

L'agrément peut être retiré dans les mêmes formes, après que l'organisme agréé a été appelé à présenter ses observations, lorsque celui-ci ne se conforme pas aux prescriptions réglementaires en vigueur ou qu'il n'est plus en mesure d'assurer sa mission.

### Article R231-52-2

I. - Les dispositions du I de l'article R. 231-52 ne s'appliquent pas aux substances suivantes:

- 1° Substances chimiques qui ne sont utilisées que comme ingrédients actifs pour les médicaments à usage humain ou vétérinaire, mentionnés à l'article L. 511 du code de la santé publique;
- 2° Substances chimiques contenues dans des produits cosmétiques et substances cosmétiques destinés à l'utilisateur final, au sens de l'article L. 658-1 du code de la santé publique;
- 3° Substances chimiques qui ne sont présentes que dans les déchets définis par la loi n° 75-633 du 15 juillet 1975;
- 4° Substances chimiques exclusivement utilisées dans l'alimentation animale;
- 5° Substances chimiques qui ne sont utilisées que comme ingrédients actifs de produits antiparasitaires à usage agricole au sens de la loi du 2 novembre 1943 validée et modifiée, ou de produits assimilés;
- 6° Substances radioactives auxquelles s'applique le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986;
- 7° Substances chimiques exclusivement utilisées comme additifs ou comme arômes alimentaires.

II. - Les dispositions du II de l'article R. 231-52 ne s'appliquent pas aux substances et aux préparations suivantes:

- 1° Produits radioactifs auxquels s'applique le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986;
- 2° Déchets définis par la loi n° 75-633 du 15 juillet 1975;
- 3° Médicaments à usage humain ou vétérinaire mentionnés à l'article L. 511 du code de la santé publique et produits cosmétiques mentionnés à l'article L. 658-1 du même code;
- 4° Produits antiparasitaires à usage agricole au sens de la loi du 2 novembre 1943 validée et modifiée ou produits assimilés;
- 5° Munitions, matières explosives et explosifs;
- 6° Denrées alimentaires destinées au consommateur final;
- 7° Aliments pour animaux destinés au consommateur final;
- 8° Matières fertilisantes et supports de culture au sens de la loi n° 79-595 du 13 juillet 1979.



## Code du travail

### Article R231-52-3

I. - Les informations mentionnées au I de l'article R. 231-52 doivent être fournies à l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7 avant la mise sur le marché de la substance.

Elles comprennent:

a) Un dossier technique permettant d'apprécier les risques imputables à la substance. Ce dossier comprend l'identité du fabricant et du déclarant, l'identité de la substance et des informations relatives à sa production, à ses utilisations, aux méthodes et précautions à prendre, aux mesures d'urgence et à l'emballage, à ses propriétés physico-chimiques, toxicologiques et écotoxicologiques et aux possibilités de la rendre inoffensive.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le contenu du dossier, la nature des études et des essais portant sur la substance ainsi que les conditions dans lesquelles ils doivent être pratiqués;

b) Une déclaration concernant les effets défavorables de la substance en fonction des différentes utilisations prévisibles;

c) S'il y a lieu, une proposition de classement et d'étiquetage appropriée aux dangers présentés par la substance;

d) Si la substance est classée dangereuse, une fiche de données de sécurité;

e) Dans le cas d'une substance fabriquée hors de la Communauté européenne, l'attestation éventuelle du fabricant désignant le déclarant comme son représentant unique;

f) Une demande motivée du déclarant s'il désire que l'organisme agréé ne communique pas son identité à d'autres déclarants de la même substance, conformément à la procédure prévue au II de l'article R. 231-52-6, pendant une période maximale d'un an à compter de la déclaration;

g) Dans le cas d'une substance déjà déclarée, les résultats des essais complémentaires. Ces essais peuvent être effectués à la demande de l'organisme agréé dès lors que la quantité de cette substance mise sur le marché atteint ou dépasse 10 tonnes par an par fabricant ou 50 tonnes au total par fabricant; ils sont obligatoires dès lors que la quantité de substance mise sur le marché atteint 100 tonnes par an par fabricant ou 500 tonnes au total par fabricant.

Pour une substance fabriquée en dehors de la Communauté par un fabricant unique et pour laquelle plusieurs déclarations sont intervenues, l'organisme agréé informe chacun des déclarants en France de l'identité des autres déclarants afin que les essais complémentaires prévus à l'alinéa précédent soient réalisés sous leur responsabilité collective.

La nature et les modalités de ces essais complémentaires sont précisées, en fonction des quantités mises sur le marché, par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

II - S'il n'est pas possible techniquement ou s'il ne paraît pas nécessaire de fournir une information, les raisons devront en être indiquées.

III - Le déclarant doit également joindre aux informations et propositions ci-dessus énumérées tous autres éléments dont il dispose et qui seraient utiles à l'appréciation des risques encourus par les travailleurs, notamment les résultats d'essais sur le métabolisme, sur la toxicité chronique ou sur d'autres effets à long terme si ces essais ont été réalisés.

### Article R231-52-4

I. - Dans le cas des substances mises sur le marché en quantités inférieures à une tonne par an et par fabricant mais égales ou supérieures à 100 kg par an et par fabricant, les informations à fournir par le déclarant comprennent:

1° Un dossier technique réduit permettant d'apprécier les risques imputables à la substance. Ce dossier comprend l'identité du fabricant et du déclarant, l'identité de la substance et des informations relatives à sa production, à ses utilisations, aux méthodes et précautions à prendre, aux mesures d'urgence et à l'emballage, à ses propriétés physico-chimiques, toxicologiques et écotoxicologiques.

Les éléments de ce dossier et les conditions dans lesquelles les études et les essais portant sur la substance doivent être pratiqués, sont précisés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

2° Les renseignements mentionnés aux b, c, d, e et f du I de l'article R. 231-52-3 ci-dessus.

## Code du travail

II. - Dans le cas des substances mises sur le marché en quantités inférieures à 100 kg et supérieures à 10 kg par an et par fabricant, un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe la nature des informations qui devront figurer dans le dossier technique réduit à présenter ainsi que les conditions dans lesquelles les études et les essais portant sur la substance doivent être pratiqués.

III. - Lorsque les substances visées au II ci-dessus ne sont utilisées qu'à des fins de recherche et de développement scientifiques et sous contrôle, le fabricant ou l'importateur n'est pas obligé de faire une déclaration mais doit tenir un registre dans lequel figure l'identité de la substance, les données d'étiquetage, les quantités mises sur le marché et la liste des destinataires de la substance. Ce registre est tenu à la disposition de l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7, des inspecteurs du travail et des médecins inspecteurs du travail.

On entend par "recherche et développement scientifiques", au sens de la présente sous-section, l'expérimentation scientifique, l'analyse ou la recherche chimique sous conditions contrôlées; cette définition comprend la détermination des propriétés intrinsèques, des performances et de l'efficacité ainsi que les recherches scientifiques relatives au développement du produit.

IV. - Les déclarations prévues aux alinéas I et II ci-dessus doivent être complétées, en tant que de besoin, lorsque les quantités fixées auxdits alinéas par fabricant et par an sont atteintes ou que les quantités totales mises sur le marché par fabricant atteignent respectivement 5 tonnes ou 500 kg.

V. - Pour l'application de la présente sous-section, sont dispensées de déclaration les substances suivantes:

1° Les polymères composés à raison de moins de 2 p. 100 d'une substance sous forme liée qui ne figure pas dans l'inventaire européen mentionné au I de l'article R. 231-52.

Est considérée comme polymère une substance constituée de molécules se caractérisant par une séquence d'un ou plusieurs types d'unités monomères, contenant une simple majorité pondérale de molécules comprenant au moins trois unités monomères liées par liaison covalente à au moins une autre unité monomère ou à une autre substance réactive et constituée de moins d'une simple majorité pondérale de molécules de même poids moléculaire.

En outre, les différences de poids moléculaires des molécules constituant le polymère ne doivent, pour l'essentiel, résulter que de la différence du nombre d'unités monomères qu'elles contiennent. On entend par "unité monomère" la forme du monomère dans le polymère après réaction.

2° Les substances mises sur le marché à des fins de recherche et de développement de production, en quantités limitées à ces besoins, et destinées à des utilisateurs enregistrés et en nombre limité.

Au sens de la présente sous-section, on entend par "recherche et développement de production" les opérations au cours desquelles les domaines d'application de la substance sont testés par des productions pilotes ou des essais de production.

Dans ce cas, le fabricant ou l'importateur communique à l'organisme agréé l'identité des substances, leurs données d'étiquetage, les quantités nécessaires en les justifiant, la liste des utilisateurs et le programme de recherche et de développement. En outre, il doit s'engager à ce que la substance ou la préparation à laquelle elle est éventuellement incorporée ne soit manipulée que par le personnel des utilisateurs et qu'elle ne soit pas mise, sous quelque forme que ce soit, à la disposition du public.

L'organisme agréé peut, s'il l'estime nécessaire, demander que lui soit communiqué, tout ou partie des informations prévues au présent article et, s'il y a lieu, proposer aux ministres chargés du travail ou de l'agriculture de prendre les mesures nécessaires, notamment celles prévues à l'article R. 231-57.

En tout état de cause, l'exemption de déclaration est limitée à une année; toutefois, sur demande motivée du fabricant ou de l'importateur et après avis de l'organisme agréé, elle peut être prorogée d'une année par les ministres chargés du travail et de l'agriculture.

### Article R231-52-5

Les substances auxquelles s'appliquent les dispositions de l'article R. 231-52-4 doivent, dans la mesure où leurs propriétés dangereuses sont connues du déclarant, être emballées et étiquetées en fonction de ces propriétés et dans des conditions conformes aux dispositions réglementaires prises en application de l'article L. 231-6. Lorsque les essais et recherches sont en cours, l'étiquette doit en outre porter la

## Code du travail

mention: "Attention: substance non encore testée complètement". L'étiquetage doit être rédigé en français.

En outre, en ce qui concerne les substances mentionnées aux III et V de l'article R. 231-52-4 et considérées, sur la base des connaissances disponibles, comme étant très toxiques, toxiques, cancérigènes, toxiques pour la reproduction ou mutagènes, le fabricant ou l'importateur doit communiquer à l'organisme agréé:

1° Les méthodes et précautions à prendre en ce qui concerne l'usage, le transport, la manipulation et le stockage de la substance ou des préparations qui la contiennent;

2° Les mesures à prendre en cas d'incendie, de contact avec l'eau, de dispersion accidentelle ou d'accident de personne;

3° Les données relatives à la toxicité aiguë lorsqu'elles sont disponibles.

### Article R231-52-6

I. Lorsqu'une substance a déjà fait l'objet d'une déclaration dans un des Etats membres de la Communauté européenne, le déclarant en France peut, sous réserve de l'accord écrit d'un précédent déclarant, se référer, pour la constitution du dossier technique prévu au I de l'article R. 231-52-3 ou au I et II de l'article R. 231-52-4, aux résultats des essais et études effectués par ce dernier, en ce qui concerne les propriétés physico-chimiques, les études toxicologiques et, si elles existent, les études écotoxicologiques.

Il devra toutefois apporter la preuve que la substance en cause est la même que la précédente, tant par son degré de pureté que par la nature de ses impuretés.

II. Lorsque la déclaration d'une substance effectuée en application de l'article R. 231-52-3 et du I de l'article R. 231-52-4 implique la réalisation d'essais sur des animaux vertébrés, le déclarant demande à l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7, si la substance qu'il entend déclarer a déjà fait l'objet d'une déclaration ainsi que le nom et les références du premier déclarant ou, en cas de refus de celui-ci en vertu du f du I de l'article R. 231-52-3, d'un autre déclarant.

A l'appui de cette demande, il doit fournir des pièces attestant qu'il a l'intention de mettre la substance sur le marché et doit en indiquer les quantités correspondantes.

Si la réponse de l'organisme agréé est favorable et sous réserve que le précédent déclarant n'ait pas lui-même bénéficié de la mesure prévue au f du I de l'article R. 231-52-3, le nouveau déclarant peut conclure avec son prédécesseur un accord lui permettant d'utiliser toutes les informations provenant des essais sur les animaux vertébrés.

III. Lorsque plus de dix ans se sont écoulés après la première déclaration régulière d'une substance dans un Etat membre de la Communauté européenne, le déclarant en France de cette substance est seulement tenu de présenter un dossier technique restreint dont la composition est précisée par un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

### Article R231-52-7

I. - Dans les trente jours qui suivent la première mise sur le marché d'une substance ou d'une préparation visée au II de l'article R. 231-52 et considérée comme très toxique, toxique ou corrosive, au sens de l'article R. 231-51, le responsable de la mise sur le marché adresse à l'organisme agréé prévu au quatrième alinéa de l'article L. 231-7 les informations nécessaires à la prévention des risques induits par ce produit et au traitement des intoxications.

La nature des informations fournies, qui comprennent notamment la composition chimique et la fiche de données de sécurité ou les informations correspondantes visées à l'article R. 231-53, est précisée par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé.

Une fois par an, les responsables de la mise sur le marché adressent, s'il y a lieu, à l'organisme agréé une liste actualisée de ces substances et préparations qui sont présentes sur le marché, ainsi que les fiches de données de sécurité ou les informations correspondantes.

Sur demande de l'organisme agréé et dans des délais fixés par celui-ci en fonction des circonstances, en particulier de l'urgence, ils sont en outre tenus de fournir, pour toute substance ou préparation figurant sur la liste, les éléments complémentaires nécessaires à l'appréciation du risque et indispensables au médecin dans le cadre de son intervention.

II. - Dans le cas d'une substance mise sur le marché sous un nom commercial ou d'une préparation mentionnée au II de l'article R. 231-52 mais non visée au I ci-dessus, le responsable de la mise sur le

## Code du travail

marché fournit, dans les délais fixés par l'organisme agréé et sur sa demande, tous les éléments propres à prévenir les risques résultant de l'utilisation de la substance ou de la préparation considérée, en particulier la fiche de données de sécurité ou les informations correspondantes visées à l'article R. 231-53 ci-dessous.

Les responsables de la mise sur le marché sont en outre tenus d'informer chaque année l'organisme agréé du retrait du marché des substances ou des préparations pour lesquelles une déclaration a été effectuée en vertu de l'alinéa précédent.

III. - Les informations reçues en application des I et II ci-dessus ne peuvent être utilisées que pour répondre à des demandes de renseignements émanant de tiers en vue de prévenir les risques professionnels imputables à ces produits ou d'assurer le traitement des affections induites.

IV. - Si le responsable de la mise sur le marché ne peut pas fournir, dans les délais impartis, tout ou partie des informations mentionnées aux I et II ci-dessus, ils doivent indiquer à l'organisme agréé le nom du responsable qui est en mesure de le faire.

V. - Si le responsable de la mise sur le marché conteste la demande de l'organisme agréé mentionnée aux I et II ci-dessus, il en saisit le ministre chargé du travail et envoie copie de son recours à l'organisme agréé. Le ministre chargé du travail statue et notifie sa décision dans un délai de quinze jours au responsable de la mise sur le marché et à l'organisme agréé. A défaut de notification dans ce délai, la contestation est réputée rejetée.

VI. - Toute personne qui a fourni des informations mentionnées aux I et II ci-dessus bénéficie, pour celles-ci, d'un droit d'accès et, s'il y a lieu, de rectification auprès de l'organisme agréé.

### Article R231-52-8

I. Les personnes ayant fourni des informations en application des articles R. 231-52-3 à R. 231-52-7 font connaître, le cas échéant, à l'organisme agréé prévu au troisième ou au quatrième alinéa de l'article L. 231-7, selon le cas, celles des informations mentionnées aux articles R. 231-52-3, R. 231-52-4 (I, II et IV), R. 231-52-7 et R. 231-52-12, dont la diffusion leur apparaîtrait de nature à entraîner la divulgation de secrets industriels et commerciaux.

II. En ce qui concerne les substances déclarées en application de l'article R. 231-52-3, ne relève pas de la divulgation du secret industriel et commercial la communication des éléments suivants:

1° Le nom commercial de la substance;

2° Le nom du fabricant et du déclarant;

3° Les propriétés physico-chimiques de la substance;

4° Les possibilités de rendre inoffensive la substance;

5° Le résumé des résultats des essais toxicologiques et écotoxicologiques;

6° Le degré de pureté de la substance et l'identité des impuretés ou des additifs considérés comme dangereux au sens de l'article R. 231-51 si ces éléments sont indispensables pour le classement et l'étiquetage de la substance;

7° Les méthodes et les précautions recommandées relatives à la manipulation, au stockage, au transport, à la prévention des incendies et des autres dangers que peut présenter la substance, aux mesures d'urgence à prendre en cas de dispersion accidentelle et en cas d'accident de personne;

8° Les informations contenues dans la fiche de données de sécurité;

9° Dans le cas de substances dangereuses classées et étiquetées en application de l'article L. 231-6, les méthodes d'analyse permettant de les détecter dans l'environnement et de déterminer l'exposition directe de l'homme.

Si, ultérieurement, le déclarant, le fabricant ou l'importateur rend lui-même publiques des informations auparavant confidentielles, il est tenu d'en informer l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7.

Pour les autres informations, l'organisme agréé mentionné ci-dessus décide de celles qui relèvent du secret industriel et commercial; il en informe le déclarant; si ce dernier conteste la décision de l'organisme agréé, il saisit, dans les quinze jours de la notification de cette décision, le ministre chargé du travail et envoie copie de son recours à l'organisme agréé. Ce recours est suspensif mais n'interrompt pas la procédure de mise sur le marché de la substance.

Le ministre chargé du travail informe le requérant et l'organisme agréé de sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception du recours. L'absence de réponse à l'expiration de ce délai vaut rejet de la demande.

## Code du travail

III. Les dispositions du I et II ci-dessus ne peuvent faire obstacle à la fourniture des renseignements prévus à l'article R. 231-52-15 ni à l'application des dispositions réglementaires prévues au premier alinéa de l'article L. 231-7.

### Article R231-52-9

Les pièces à fournir en application des articles R. 231-52-3 à R. 231-52-8 inclus doivent être rédigées en langue française.

### Article R231-52-10

I. - Les déclarations effectuées en application de l'article R. 231-52-3 sont adressées en deux exemplaires par lettre recommandée avec avis de réception par le déclarant à l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7. L'organisme agréé fait connaître, par écrit, au déclarant dans un délai de soixante jours si le dossier est recevable. Si le dossier est accepté, l'organisme agréé informe le déclarant du numéro officiel qui a été attribué à sa déclaration. A défaut de réponse dans ce délai, le dossier est considéré comme recevable et la substance peut faire l'objet d'une mise sur le marché.

II. - Si l'organisme agréé estime le dossier irrecevable, il demande au fabricant ou à l'importateur de le rectifier ou de le compléter. L'organisme agréé adresse au ministre chargé du travail copie de sa demande de rectification ou de complément avec un exemplaire du dossier. Si le déclarant conteste la demande de l'organisme agréé, il saisit, dans les huit jours de la réception de cette demande, le ministre chargé du travail et envoie copie de son recours à l'organisme agréé.

Le ministre chargé du travail statue et notifie, dans un délai de quinze jours, sa décision au déclarant et à l'organisme agréé. L'absence de réponse à l'expiration de ce délai vaut rejet du recours.

L'organisme agréé dispose d'un délai maximal de trente jours pour faire connaître par écrit au déclarant si le dossier rectifié ou complété est recevable. A défaut de réponse dans ce délai, le dossier est considéré comme recevable et la substance peut être mise sur le marché.

III. - En tout état de cause, la substance ne peut être mise sur le marché que soixante jours après réception par l'organisme agréé d'un dossier recevable.

### Article R231-52-11

I. Les déclarations et communications effectuées en application de l'article R. 231-52-4 (I et II) sont adressées par le déclarant à l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7 en deux exemplaires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'organisme agréé dispose d'un délai maximal de trente jours pour faire connaître par écrit au déclarant si le dossier est recevable. A défaut de réponse dans ce délai, le dossier est considéré comme recevable et la substance peut faire l'objet d'une mise sur le marché.

Toutefois, lorsque l'organisme agréé informe le déclarant que son dossier est recevable, la mise sur le marché de la substance intervient au plus tôt quinze jours après la réception de ce dossier.

II. Si l'organisme agréé estime le dossier irrecevable, il demande au déclarant de le rectifier ou de le compléter, et il adresse au ministre chargé du travail copie de sa demande de rectification ou de complément avec un exemplaire du dossier. Si le fabricant ou l'importateur conteste la demande de l'organisme agréé, il saisit, dans les huit jours de la réception de cette demande, le ministre chargé du travail et envoie copie de son recours à l'organisme agréé.

Le ministre chargé du travail statue et notifie, dans un délai de quinze jours, sa décision au déclarant et à l'organisme agréé. L'absence de réponse à l'expiration de ce délai vaut rejet du recours.

En tout état de cause, l'organisme agréé dispose d'un délai maximal de trente jours pour faire connaître par écrit au déclarant si le dossier rectifié ou complété est recevable. A défaut de réponse dans ce délai, le dossier est considéré comme recevable et la substance peut faire l'objet d'une mise sur le marché.

Toutefois, lorsque l'organisme agréé informe le déclarant que son dossier est recevable, la mise sur le marché de la substance intervient au plus tôt quinze jours après réception des éléments permettant de rendre le dossier recevable.

III. Dans les trente jours après réception d'un dossier recevable, l'organisme agréé communique au déclarant le numéro officiel attribué à sa déclaration.

### Article R231-52-12



## Code du travail

I. Le déclarant doit informer l'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7 de tout élément de nature à modifier les informations initialement fournies en application de l'article R. 231-52-3 et du I de l'article R. 231-52-4, notamment:

1° Des modifications des quantités annuelles ou cumulées qu'il a mises sur le marché ou, dans le cas d'une substance fabriquée en dehors de la Communauté européenne, les modifications des quantités annuelles ou cumulées mises sur le marché par l'ensemble des importateurs de cette substance en France;

2° Des faits nouveaux découlant soit de l'amélioration des connaissances scientifiques et techniques, soit de l'observation des effets de la substance sur les travailleurs ou sur l'environnement;

3° Des utilisations nouvelles de la substance résultant notamment de son incorporation à des préparations dont il aurait connaissance;

4° Des modifications des propriétés de la substance commercialisée, en ce qui concerne en particulier les impuretés qu'elle contient;

5° De tout changement de situation le concernant.

II. Tout importateur d'une substance fabriquée en dehors de la Communauté européenne doit s'assurer, s'il y a lieu, que le représentant unique du fabricant mentionné au e du I de l'article R. 231-52-3 dispose d'informations à jour sur les quantités de la substance mise sur le marché communautaire.

### Article R231-52-13

Dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle le dossier a été reconnu recevable l'organisme agréé adresse au ministre chargé du travail avec son avis préliminaire un exemplaire du dossier ou des compléments fournis par le déclarant.

S'il apparaît que la substance ou la préparation est susceptible de présenter un danger grave pour les travailleurs, le ministre peut prendre toutes dispositions conservatoires dans les formes prévues à l'article R. 231-57.

### Article R231-52-14

L'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7 peut demander au déclarant des informations complémentaires afin d'évaluer le danger que peuvent causer les substances mentionnées aux articles R. 231-52-3 et R. 231-52-4, notamment celles des informations recueillies à la suite des essais complémentaires prévus au g du I de l'article R. 231-52-3.

L'organisme agréé peut également procéder ou faire procéder à la charge du déclarant dûment prévenu à des essais permettant de contrôler les informations fournies ou à des essais complémentaires et demander la fourniture des quantités nécessaires pour procéder à des vérifications. A cet effet, le déclarant est tenu de fournir, à la demande de l'organisme agréé, des échantillons de la substance. En cas de contestation sur la nature ou l'importance des essais à effectuer ou des renseignements à fournir, le déclarant saisit le ministre chargé du travail qui statue et notifie sa décision au déclarant, d'une part, à l'organisme agréé, d'autre part.

Sans préjudice d'informations complémentaires qui pourraient être recueillies ultérieurement en application des alinéas précédents, l'organisme agréé porte à la connaissance du ministre chargé du travail, dans un délai d'un an à compter de la date à laquelle le dossier a été reconnu recevable, le résultat de ses études avec son avis et lui propose éventuellement les dispositions à prendre pour les substances visées à l'article R. 231-52-3.

### Article R231-52-15

Les organismes agréés prévus aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 231-7 assurent la conservation et l'exploitation des informations et dossiers qu'ils reçoivent. Les ministres chargés du travail et de l'agriculture fixent, par arrêté, les conditions dans lesquelles les organismes exercent cette mission.

### Article R231-52-16

I. Les organismes agréés sont habilités à fournir à toutes personnes qui en font la demande et qui sont concernées par la protection des travailleurs, notamment aux médecins du travail et aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les renseignements qu'ils détiennent relatifs aux dangers que présente une substance ou une préparation qui la contient, aux précautions à prendre dans son emploi, son stockage, son transport ou son élimination et à la nature et la teneur de toute



## Code du travail

substance dangereuse contenue dans une préparation, à l'exclusion des informations relevant du secret industriel et commercial.

II. L'organisme agréé prévu au troisième alinéa de l'article L. 231-7 est habilité à fournir aux inspecteurs du travail et aux médecins inspecteurs du travail, tout renseignement qu'il détient sur les substances.

III. L'organisme agréé prévu au quatrième alinéa de l'article L. 231-7 est habilité à communiquer les renseignements qu'il détient correspondant aux prescriptions du I ci-dessus.

Il est également habilité à fournir aux inspecteurs du travail, aux médecins inspecteurs du travail, aux ingénieurs-conseils des caisses régionales de l'assurance maladie mentionnés à l'article R. 422-4 du code de la sécurité sociale et aux agents chargés du contrôle de la prévention, agréés et assermentés, mentionnés à l'article 1244-3 (deuxième alinéa) du code rural tout renseignement qu'il détient sur la composition des préparations. Il est également habilité à fournir ces mêmes renseignements aux chefs des centres de traitement des intoxications prévus par l'article L. 658-3 du code de la santé publique qui sont tenus de garder le secret dans les conditions fixées par l'article 7 du décret n° 77-1558 du 28 décembre 1977, aux médecins des centres anti-poisons inscrits sur la liste prévue à l'article L. 711-9 du code de la santé publique, et, en cas d'intoxication concernant le public, aux médecins inspecteurs de la santé publique ainsi qu'aux ingénieurs sanitaires. Les demandes de renseignements au titre du présent alinéa sont faites par écrit à l'organisme agréé qui les enregistre.

### Article R231-52-17

Les organismes agréés au sens des troisième et quatrième alinéas de l'article L. 231-7 et les autorités administratives prennent toutes dispositions utiles pour que les informations reconnues par eux ou par l'autorité compétente d'un Etat membre des communautés européennes comme relevant du secret industriel et commercial ne soient accessibles qu'aux personnes qu'ils ont désignées pour en assurer la garde et qui sont astreintes au secret.

### Article R231-52-18

En application de l'article L. 231-7 (sixième alinéa), les fabricants et importateurs versent à l'organisme agréé au sens du troisième alinéa dudit article et pour chaque dossier qu'ils présentent une redevance forfaitaire destinée à la couverture de ses frais en vue d'assurer l'exploitation des informations fournies. En vue de la conservation et de l'exploitation des informations fournies en application des troisième et quatrième alinéas de l'article L. 231-7, les fabricants, les importateurs ou les vendeurs versent une redevance aux organismes agréés visés à l'article R. 231-52-15.

Le montant des redevances visées aux alinéas précédents est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. La justification du paiement des redevances est jointe au dossier fourni en application de l'article R. 231-52-1.

## *Sous-section 3 Information sur les risques présentés par les produits chimiques*

### Article R231-53

Les fabricants, importateurs ou vendeurs portent à la connaissance des chefs d'établissement et travailleurs indépendants utilisateurs de substances ou préparations dangereuses les renseignements nécessaires à la prévention et à la sécurité par une fiche de données de sécurité concernant lesdits produits tels qu'ils sont mis sur le marché. Ces fiches de données de sécurité doivent être transmises par le chef d'établissement au médecin du travail.

Le présent article n'est pas applicable aux formes massives non dispersables des métaux et de leurs alliages ainsi qu'à celles des polymérisats et des élastomères.

En outre, sauf dans le cas où le chef d'établissement ou le travailleur indépendant utilisateur de ces produits en fait explicitement la demande, la fourniture d'une fiche de données n'est pas obligatoire pour les produits dangereux visés au I de l'article L. 626-1 du code de la santé publique dès lors que leur mise sur le marché est assortie d'informations permettant d'assurer la sécurité et de préserver la santé des utilisateurs.

La fiche de données de sécurité doit comporter les indications suivantes:

1. L'identification du produit chimique et de la personne, physique ou morale, responsable de sa mise sur le marché;

## Code du travail

2. Les informations sur les composants, notamment leur concentration ou leur gamme de concentration, nécessaires à l'appréciation des risques;
3. L'identification des dangers;
4. La description des premiers secours à porter en cas d'urgence;
5. Les mesures de lutte contre l'incendie;
6. Les mesures à prendre en cas de dispersion accidentelle;
7. Les précautions de stockage, d'emploi et de manipulation;
8. Les procédures de contrôle de l'exposition des travailleurs et les caractéristiques des équipements de protection individuelle adéquats;
9. Les propriétés physico-chimiques;
10. La stabilité du produit et sa réactivité;
11. Les informations toxicologiques;
12. Les informations écotoxicologiques;
13. Des informations sur les possibilités d'élimination des déchets;
14. Les informations relatives au transport;
15. Les informations réglementaires relatives en particulier au classement et à l'étiquetage du produit;
16. Toutes autres informations disponibles pouvant contribuer à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

La fiche de données de sécurité, actualisée en tant que de besoin, est datée et fournie gratuitement à ses destinataires au moment de la première livraison et, par la suite, après toute révision comportant de nouvelles informations significatives sur le produit, sur ses propriétés ou sur les précautions à prendre lors de sa manipulation.

La nouvelle version d'une fiche de données de sécurité, qui doit être identifiée en tant que telle, est fournie gratuitement à tous les chefs d'établissement ou travailleurs indépendants qui, dans les douze mois précédant la révision, ont reçu de leur fournisseur la substance ou la préparation dangereuse concernée.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précisera les modalités de transmission et d'élaboration de la fiche de données de sécurité.

### Article R231-53-1

Dans tous les cas où est intervenu un règlement ou un arrêté pris par application des articles L. 231-7 et R. 231-57, les fabricants, importateurs ou vendeurs sont tenus de prendre toutes dispositions pour informer les utilisateurs.

### *Sous-section 4 Règles générales de prévention du risque chimique*

#### Article R231-54

La prévention du risque chimique est fondée sur la limitation de l'utilisation des substances ou des préparations chimiques dangereuses, sur celle du nombre de travailleurs exposés à leur action et sur la mise en place de mesures préventives collectives ou, à défaut, individuelles, adaptées aux risques encourus.

#### Article R231-54-1

Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou à des préparations chimiques dangereuses au sens de l'article R. 231-51, le chef d'établissement doit procéder, conformément aux dispositions du III de l'article L. 230-2 du présent code, à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation est renouvelée périodiquement et à l'occasion de toute modification des conditions pouvant affecter la santé et la sécurité; elle doit porter sur les niveaux d'exposition collectifs et individuels et indiquer les méthodes envisagées pour les réduire.

#### Article R231-54-2

Les emplacements de travail où sont utilisées les substances ou préparations chimiques dangereuses définies à l'article R. 231-51 doivent être équipés de moyens efficaces assurant l'évacuation des vapeurs, des gaz, des aérosols ou des poussières.

#### Article R231-54-3

## Code du travail

Les installations et les appareils de protection collective doivent être régulièrement vérifiés et maintenus en parfait état de fonctionnement. Les résultats des vérifications sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, du médecin du travail et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

En outre, une notice, établie par l'employeur après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, fixe les procédures à mettre en oeuvre pour assurer la surveillance et la maintenance des installations de protection collective.

### Article R231-54-4

Des appareils de protection individuels adaptés aux risques encourus sont mis à la disposition des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action des substances ou des préparations chimiques dangereuses.

Le personnel d'intervention ou de secours dont la présence est indispensable en cas de dispersion accidentelle dans les locaux de travail de substances ou de préparations chimiques dangereuses doit être équipé de moyens de protection corporelle adaptés aux risques encourus et, s'il y a lieu, d'appareils de protection respiratoire isolants.

### Article R231-54-5

L'employeur est tenu d'établir une notice pour chaque poste de travail exposant les travailleurs à des substances ou des préparations chimiques dangereuses; cette notice est destinée à les informer des risques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter.

### Article R231-54-6

Lorsque des valeurs limites pour une substance ou une préparation dangereuse ont été fixées conformément aux prescriptions prévues au 1° et 2° de l'article R. 232-5-5, le chef d'établissement doit en contrôler régulièrement le respect.

Tout dépassement de ces valeurs doit sans délai entraîner un nouveau contrôle et, s'il est confirmé, la mise en oeuvre des mesures propres à remédier à la situation.

### Article R231-54-7

L'accès des locaux de travail dans lesquels la concentration dans l'air de substances ou de préparations dangereuses est susceptible de dépasser les valeurs fixées en application de l'article R. 232-5-5 doit être limité aux personnes dont la fonction l'exige.

Ces locaux doivent en outre être dotés d'une signalisation comportant des panneaux informant d'un éventuel risque et rappelant l'interdiction d'y pénétrer sans motif de service.

### Article R231-54-8

I. - Une signalisation de sécurité appropriée doit être mise en place dans les locaux de travail où sont utilisées des substances ou des préparations chimiques dangereuses, afin d'informer les travailleurs de l'existence d'un risque d'émissions accidentelles, dangereuses pour la santé.

II. - En cas d'incident ou d'accident de fonctionnement des installations et des appareils de protection collective, susceptible d'entraîner une exposition importante des travailleurs, le personnel non indispensable à la sécurité de marche des installations ou aux interventions nécessaires pour remédier à la pollution éventuelle doit être évacué de la zone à risque.

Ce personnel ne peut être autorisé à revenir sur les lieux que lorsque l'air présente l'état de pureté suffisant.

### Article R231-54-9

Des arrêtés du ministre chargé du travail pris après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels peuvent prescrire pour certaines des substances ou préparations régies par les règlements prévus à l'article L. 231-7 que des prélèvements et analyses seront effectués à la charge des fabricants, importateurs ou vendeurs, par les laboratoires agréés par le ministre chargé du travail en application de l'article L. 231-7 (5e alinéa). Ces arrêtés fixent éventuellement la périodicité de ces prélèvements et analyses.

## Code du travail

### *Sous-section 5 Contrôles du risque chimique sur les lieux de travail*

#### Article R231-55

Les contrôles techniques destinés à vérifier le respect des valeurs limites de concentration fixées en application de l'article L. 231-7 pour certaines substances ou préparations chimiques dangereuses telles que certains gaz, aérosols liquides, vapeurs ou poussières sont effectués par des organismes agréés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Cet arrêté fixe la durée et les conditions de l'agrément.

Ces organismes, dont le personnel est tenu au secret professionnel, doivent être indépendants des établissements qu'ils contrôlent et présenter la qualité technique requise pour les mesures pratiquées.

Leur agrément est révocable.

#### Article R231-55-1

Sans préjudice des compléments qu'il peut être amené à fournir en application de dispositions réglementaires spécifiques à certaines substances ou préparations chimiques dangereuses, tout organisme qui sollicite un agrément doit adresser au ministre chargé du travail une demande assortie d'un dossier comprenant au moins les éléments suivants:

- a) Raison sociale et identité de son responsable;
- b) Matériel dont il dispose pour réaliser les mesures ainsi que les procédures et protocoles de prélèvement et d'analyse mis en oeuvre;
- c) Qualification et effectif du personnel chargé des contrôles;
- d) Expérience acquise dans le domaine considéré;
- e) Tarif des honoraires et des frais de déplacement.

Le ministre chargé du travail ou le ministre chargé de l'agriculture peut, dans des conditions fixées par arrêté, subordonner l'octroi de l'agrément à un contrôle préalable de qualité de l'organisme demandeur. Il peut également, à tout moment, soumettre l'organisme à des tests concernant la qualité des mesures effectuées.

Les organismes agréés sont tenus de fournir chaque année un bilan de leur activité.

#### Article R231-55-2

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 231-55, les contrôles mentionnés audit article peuvent être réalisés par les chefs d'établissement eux-mêmes s'ils bénéficient d'une autorisation appropriée délivrée, dans des conditions définies par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, par le directeur départemental du travail et de l'emploi ou le chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Tout chef d'établissement sollicitant l'autorisation doit adresser au directeur départemental du travail et de l'emploi une demande assortie d'un dossier comprenant les éléments suivants:

- a) Raison sociale de l'établissement et identité de son responsable;
- b) Matériel dont il dispose pour réaliser les mesures ainsi que les procédures et protocoles de prélèvement et d'analyse mis en oeuvre;
- c) Qualification et effectif du personnel chargé des contrôles;
- d) Expérience acquise dans le domaine considéré.

L'octroi de l'autorisation est subordonné, dans des conditions fixées par arrêté, à la vérification préalable de la capacité de l'établissement demandeur à effectuer les contrôles. L'établissement peut à tout moment être soumis à des tests concernant la qualité et la fiabilité des mesures effectuées.

#### Article R231-55-3

Pour l'application de l'article L. 231-7 (7e alinéa), un arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture, pris sur avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, fixe les modalités d'agrément des organismes chargés d'effectuer les analyses des produits visés par cet article.

Le ministre chargé du travail et le ministre chargé de l'agriculture établissent une liste d'organismes agréés en précisant pour chacun d'eux les types d'analyses qu'il est susceptible d'effectuer et les conditions auxquelles l'agrément est éventuellement soumis. L'agrément est révocable.

## Code du travail

### *Sous-section 6 Règles particulières de prévention du risque cancérogène*

#### Article R231-56

Sans préjudice des mesures particulières prises en application des articles L. 231-2 et L. 231-7 pour certains agents ou procédés cancérogènes, les prescriptions de la présente sous-section sont applicables aux activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés au cours de leur travail à des agents cancérogènes.

Pour l'application de la présente sous-section, est considérée comme agent cancérogène toute substance ou toute préparation visée au 1 de l'article R. 231-51 pour laquelle l'étiquetage, prévu par l'article L. 231-6, comporte une mention indiquant explicitement son caractère cancérogène ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

#### Article R231-56-1

I. - Sans préjudice des dispositions des articles R. 231-54 et R. 231-54-1, l'employeur est tenu, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents cancérogènes, d'évaluer la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs afin de pouvoir apprécier tout risque concernant leur sécurité ou leur santé et de définir les mesures de prévention à prendre. Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture pourra préciser les conditions de cette évaluation.

Cette appréciation doit être renouvelée régulièrement, notamment pour prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits utilisés et lors de tout changement des conditions pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux agents cancérogènes.

L'employeur doit tenir à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale les éléments ayant servi à cette appréciation.

II. - Lors de l'appréciation, toutes les expositions significatives, en particulier celles susceptibles d'induire des effets cutanés, doivent être prises en compte.

#### Article R231-56-2

I. - L'employeur est tenu de réduire l'utilisation d'un agent cancérogène sur le lieu de travail lorsqu'elle est susceptible de conduire à une exposition, notamment en le remplaçant, dans la mesure où cela est techniquement possible, par une substance, une préparation ou un procédé qui, dans ses conditions d'emploi, n'est pas ou est moins dangereux pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

II. - L'employeur fournit, sur sa demande, à l'inspecteur du travail le résultat de ses investigations.

#### Article R231-56-3

I. - Si les résultats de l'évaluation mentionnée au I de l'article R. 231-56-1 révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé des travailleurs, l'exposition des travailleurs doit être évitée.

II. - Si le remplacement de l'agent cancérogène par une substance, une préparation ou un procédé sans danger ou moins dangereux pour la sécurité ou la santé n'est pas réalisable, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour que la production et l'utilisation de l'agent cancérogène aient lieu dans un système clos.

Si l'application d'un système clos n'est pas réalisable, l'employeur fait en sorte que le niveau d'exposition des travailleurs soit réduit à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

III. - Dans tous les cas d'utilisation d'un agent cancérogène, l'employeur applique les mesures suivantes:

- a) Limitation des quantités d'un agent cancérogène sur le lieu de travail;
- b) Limitation du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être;
- c) Mise au point de processus de travail et de mesures techniques permettant d'éviter ou de minimiser le dégagement d'agents cancérogènes;
- d) Evacuation des agents cancérogènes conformément aux dispositions de l'article R. 232-5-7;
- e) Utilisation de méthodes appropriées de mesure des agents cancérogènes, en particulier pour la détection précoce des expositions anormales résultant d'un événement imprévisible ou d'un accident;
- f) Application de procédures et de méthodes de travail appropriées;
- g) Mesures de protection collectives ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, mesures de protection individuelles;

## Code du travail

- h) Mesures d'hygiène, notamment de nettoyage régulier des sols, murs et autres surfaces conformément aux prescriptions de l'article R. 231-1;
- i) Information des travailleurs;
- j) Délimitation des zones à risque et utilisation de signaux adéquats d'avertissement et de sécurité, y compris les signaux "défense de fumer" dans les zones où les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents cancérogènes;
- k) Mise en place de dispositifs pour les cas d'urgence susceptibles d'entraîner des expositions anormalement élevées, en particulier lors d'éventuelles ruptures du confinement des systèmes clos;
- l) Utilisation de moyens permettant le stockage, la manipulation et le transport sans risque des produits cancérogènes, notamment par l'emploi de récipients hermétiques étiquetés de manière claire, nette et visible;
- m) Collecte, stockage et évacuation sûrs des déchets.

### Article R231-56-4

Si les résultats de l'évaluation prévue au I de l'article R. 231-56-1 révèlent un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des informations appropriées sur:

- a) Les activités ou les procédés industriels mis en oeuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérogènes sont utilisés;
- b) Les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou préparations qui contiennent des agents cancérogènes;
- c) Le nombre de travailleurs exposés;
- d) Les mesures de prévention prises;
- e) Le type d'équipement de protection à utiliser;
- f) La nature et le degré de l'exposition, notamment sa durée;
- g) Les cas de substitution par un autre produit.

### Article R231-56-5

Les travailleurs doivent être informés par l'employeur des incidents ou des accidents susceptibles d'entraîner une exposition anormale.

Jusqu'au rétablissement de la situation normale et tant que les causes de l'exposition anormale ne sont pas éliminées, seuls les travailleurs indispensables pour l'exécution des réparations et d'autres travaux nécessaires sont autorisés à travailler dans la zone affectée par l'incident ou l'accident.

L'employeur met en outre à la disposition des travailleurs concernés un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire et doit veiller à ce qu'ils soient effectivement portés. En tout état de cause, l'exposition des travailleurs ne peut pas être permanente et doit être limitée pour chacun au strict nécessaire.

Les travailleurs non protégés ne sont pas autorisés à travailler dans la zone affectée.

### Article R231-56-6

I. - Pour certaines activités telles que l'entretien, pour lesquelles la possibilité d'une augmentation sensible de l'exposition est prévisible et à l'égard desquelles toutes les possibilités de prendre d'autres mesures techniques de prévention sont déjà épuisées, le chef d'établissement détermine, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des travailleurs et pour assurer leur protection durant ces activités.

Le chef d'établissement met à disposition des travailleurs concernés un vêtement de protection et un équipement individuel de protection respiratoire et veille à ce qu'ils soient effectivement portés aussi longtemps que l'exposition persiste; celle-ci ne peut pas être permanente et est limitée pour chaque travailleur au strict nécessaire.

II. - Les mesures appropriées sont prises pour que les zones où se déroulent les activités visées au I ci-dessus soient clairement délimitées et signalées et pour que leur accès soit interdit à toute personne non autorisée.

### Article R231-56-7



## Code du travail

Au vu des résultats de l'appréciation faite conformément à l'article R. 231-56-1, les mesures appropriées sont prises par l'employeur pour que les zones où se déroulent les activités révélant un risque pour la sécurité ou la santé ne puissent être accessibles à d'autres travailleurs que ceux qui, en raison de leur travail ou de leur fonction, sont amenés à y pénétrer.

### Article R231-56-8

Sans préjudice des dispositions des articles R. 232-2 à R. 232-2-7, le chef d'établissement est tenu, pour toutes les activités pour lesquelles il existe un risque de contamination par des agents cancérogènes, de prendre les mesures appropriées suivantes:

- a) Veiller à ce que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées;
- b) Fournir des vêtements de protection ou tous autres vêtements appropriés, les placer dans un endroit déterminé, les vérifier et les nettoyer, si possible avant et, en tout cas, après chaque utilisation et les réparer ou remplacer s'ils sont défectueux.

### Article R231-56-9

I. - En application des articles L. 231-3-1 et L. 231-3-2, le chef d'établissement organise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le médecin du travail, la formation à la sécurité et l'information des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérogènes, notamment en ce qui concerne les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac, les précautions à prendre pour prévenir l'exposition, les prescriptions en matière d'hygiène, le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection, les mesures à prendre par les travailleurs, notamment par le personnel d'intervention, en cas d'incident et pour la prévention d'incidents.

La formation à la sécurité et l'information doivent être adaptées à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux. Elles sont répétées périodiquement si nécessaire.

II. - En outre, le chef d'établissement est tenu d'informer les travailleurs de la présence d'agents cancérogènes dans les installations, et il doit veiller à ce que les récipients annexes qui contiennent de tels agents soient étiquetés de manière claire et lisible. Le danger est signalé par tout moyen approprié.

### Article R231-56-10

I. - Les travailleurs et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel doivent pouvoir vérifier que les dispositions de la présente sous-section sont appliquées notamment en ce qui concerne, d'une part, les conséquences sur la sécurité et la santé des choix et de l'utilisation des vêtements et des équipements de protection et, d'autre part, les mesures mentionnées au premier alinéa du I de l'article R. 231-56-6.

II. - Les travailleurs et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le médecin du travail, sont informés le plus rapidement possible des expositions anormales, y compris celles qui sont mentionnées à l'article R. 231-56-6, de leurs causes et des mesures prises ou à prendre pour y remédier.

III. - L'employeur tient une liste actualisée des travailleurs employés dans les activités qui révèlent un risque concernant la sécurité ou la santé avec indication, si cette information est disponible, de l'exposition à laquelle ils ont été soumis. Le médecin du travail a accès à cette liste.

IV. - Chaque travailleur a accès aux informations qui le concernent personnellement.

V. - Sans préjudice des dispositions de l'article L. 236-3, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel ont accès aux informations mentionnées au présent article.

### Article R231-56-11

I. - Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à un agent cancérogène que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du présent code ou de l'article 40-1 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 s'il s'agit d'un salarié agricole atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.

Cette fiche d'aptitude est renouvelée tous les six mois après examen par le médecin du travail.

## Code du travail

En dehors des visites périodiques, l'employeur est tenu de faire examiner par le médecin du travail tout travailleur qui se déclare incommodé par des travaux qu'il exécute. Cet examen peut être fait à l'initiative du salarié.

II. - S'il s'avère que le travailleur présente une anomalie ou est atteint d'une maladie professionnelle susceptible de résulter d'une exposition à des agents cancérogènes, tout le personnel ayant subi une exposition analogue sur le même lieu de travail doit faire l'objet d'un examen médical, assorti éventuellement d'examens complémentaires.

Dans ce cas, conformément aux dispositions de l'article R. 231-56-1 ci-dessus, l'évaluation des risques est renouvelée.

III. - Pour chaque travailleur exposé à un agent cancérogène, le dossier médical prévu à l'article R. 241-56 du présent code et à l'article 39 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 s'il s'agit d'un salarié agricole précise la nature du travail effectué, la durée des périodes d'exposition, notamment celle des expositions accidentelles et les résultats de tous les examens médicaux auxquels l'intéressé a été soumis dans l'établissement.

IV. - Pour chaque travailleur affecté ou ayant travaillé à un poste l'exposant à un agent cancérogène, le dossier médical est conservé pendant quarante ans après la cessation de l'exposition.

Si le travailleur change d'établissement, l'extrait du dossier médical relatif aux risques professionnels est transmis au médecin du travail du nouvel établissement à la demande du salarié.

Si l'établissement cesse son activité, le dossier est adressé au médecin-inspecteur régional du travail qui le transmet éventuellement, à la demande du salarié, au médecin du travail du nouvel établissement où l'intéressé est employé.

Après le départ à la retraite du salarié, son dossier médical est conservé par le service médical du travail du dernier établissement fréquenté.

### *Sous-section 7 Dispositions d'urgence*

#### **Article R231-57**

En cas d'urgence motivée par un grave danger pour les travailleurs, le ministre chargé du travail peut, par arrêtés, limiter, réglementer ou interdire la commercialisation ou l'utilisation à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi de la substance ou préparation dangereuse, sans recueillir l'avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. La durée de validité de ces arrêtés ne peut excéder six mois non renouvelables. Elle peut toutefois être portée à douze mois après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

### *Sous-section 8 Mesures d'application*

#### **Article R231-58**

Lorsque l'inspecteur du travail met le chef d'établissement en demeure de faire procéder à des analyses en application de l'article L. 231-7 (7e alinéa), il fixe le délai dans lequel les résultats de ces analyses devront lui être adressés par le chef d'établissement.

Le chef d'établissement choisit un organisme compétent sur la liste prévue à l'article R. 231-55-3 ci-dessus. Le prélèvement des échantillons de produits à analyser et leur expédition à l'organisme agréé choisi sont effectués sous le contrôle de l'inspecteur du travail.

Les résultats des analyses sont adressés par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail, qui en transmet copie au médecin inspecteur du travail et à l'organisme désigné en application de l'article R. 231-52-15.

#### **Article R231-58-1**

S'il conteste la nature ou l'importance des analyses demandées ou le délai qui lui est imposé par l'inspecteur du travail, le chef d'établissement peut adresser, dans les huit jours de la mise en demeure, un recours au directeur départemental du travail et de l'emploi, ou au fonctionnaire assimilé. Le recours est suspensif; toutefois, il ne fait pas obstacle à l'exécution du prélèvement.

#### **Article R231-58-2**

## Code du travail

Pour l'application de la présente section, lorsque les substances ou préparations mentionnées à l'article L. 231-7 sont utilisées principalement dans des établissements et exploitations agricoles, le ministre chargé de l'agriculture et la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture sont substitués au ministre chargé du travail et au conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

### *Section 6 Prévention du risque biologique*

#### **Article R231-60**

La présente section fixe les règles particulières de prévention et de protection des travailleurs contre les risques résultant d'une exposition à des agents biologiques.

Elle est applicable aux établissements mentionnés à l'article L. 231-1 dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques.

Toutefois, les dispositions des articles R. 231-62-2, R. 231-63, R. 231-64 et R. 231-64-1 ne sont pas applicables lorsque l'activité, bien qu'elle puisse conduire à exposer des travailleurs, n'implique pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique et que l'évaluation visée à l'article R. 231-62 ne met pas en évidence de risque spécifique.

#### *Sous-section 1 Définitions*

#### **Article R231-61**

Au sens de la présente section, on entend par:

- a) Agents biologiques: les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication;
- b) Micro-organisme: une entité microbiologique, cellulaire ou non, capable de se reproduire ou de transférer du matériel génétique;
- c) Culture cellulaire: le résultat de la croissance in vitro de cellules isolées d'organismes multicellulaires.

#### **Article R231-61-1**

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent:

- 1. Le groupe 1 comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme;
- 2. Le groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs; leur propagation dans la collectivité est peu probable; il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces;
- 3. Le groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs; leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces;
- 4. Le groupe 4 comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs; le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé; il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé dresse la liste des agents biologiques des groupes 2, 3 et 4 conformément aux définitions ci-dessus.

Sont considérés comme agents biologiques pathogènes, au sens de la présente section, les agents biologiques des groupes 2, 3 et 4.

#### *Sous-section 2 Règles générales d'évaluation et de prévention du risque biologique*

#### **Article R231-62**

- 1. Afin de procéder à l'évaluation des risques et de prendre les mesures de prévention et de protection qui en résultent conformément à l'article L. 230-2 du présent code, le chef d'établissement doit

## Code du travail

déterminer la nature, la durée et les conditions de l'exposition des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques.

Pour les activités impliquant une exposition à des agents biologiques appartenant à plusieurs groupes, les risques sont évalués en tenant compte du danger présenté par tous les agents biologiques présents ou susceptibles de l'être du fait de cette activité;

2. L'évaluation est effectuée sur le fondement du classement prévu à l'article R. 231-61-1 et des maladies d'origine professionnelle dues à l'exposition aux agents biologiques.

En outre, cette évaluation tient compte de toutes les informations disponibles, notamment de celles relatives aux infections susceptibles d'être contractées du fait de l'activité professionnelle par les travailleurs et de celles concernant les effets allergisants et toxiques pouvant résulter de l'exposition aux agents biologiques;

3. Une attention particulière doit être portée sur les dangers que constituent les agents biologiques pathogènes susceptibles d'être présents dans l'organisme des patients ou de personnes décédées et chez les animaux vivants ou morts, dans les échantillons, les prélèvements et les déchets qui en proviennent.

4. L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale les éléments ayant servi à l'évaluation.

### Article R231-62-1

Si la nature de l'activité le permet, le chef d'établissement évite l'utilisation d'un agent biologique dangereux, en le remplaçant par un agent biologique qui, compte tenu des conditions d'emploi et de l'état des connaissances, n'est pas ou est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

### Article R231-62-2

1. Si les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, toute exposition doit être évitée.

2. Lorsque l'exposition ne peut être évitée, elle doit être réduite en prenant les mesures suivantes:

- a) Limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être;
- b) Définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement, c'est-à-dire des mesures visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail;
- c) Signalisation dont les caractéristiques et les modalités seront fixées par un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé;
- d) Mesures de protection collective ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, des mesures de protection individuelle;
- e) Mesures d'hygiène appropriées permettant de réduire ou, si possible, d'éviter le risque de dissémination d'un agent biologique hors du lieu de travail;
- f) Etablissement de plans à mettre en oeuvre en cas d'accidents impliquant des agents biologiques pathogènes;
- g) Détection, si elle est techniquement possible, de la présence, en dehors de l'enceinte de confinement, d'agents biologiques pathogènes utilisés au travail ou, à défaut, de toute rupture de confinement;
- h) Procédures et moyens permettant en toute sécurité, le cas échéant, après un traitement approprié, d'effectuer le tri, la collecte, le stockage, le transport et l'élimination des déchets par les travailleurs. Ces moyens doivent comprendre notamment l'utilisation de récipients sûrs et identifiables;
- i) Mesures permettant, au cours du travail, de manipuler et de transporter sans risque des agents biologiques.

3. Lorsque les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, l'exposition des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdite, sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. Le chef d'établissement prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de cette interdiction d'exposition.

### Article R231-62-3

1. Le chef d'établissement est tenu, pour toutes les activités mettant en jeu des agents biologiques pathogènes présentant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, d'établir une consigne de sécurité interdisant l'introduction, par les travailleurs et pour leur propre usage dans les lieux de travail où

## Code du travail

existe un risque de contamination, de nourriture et de boissons, d'articles pour fumeurs, de cosmétiques et de mouchoirs autres que les mouchoirs en papier, qui devront être éliminés comme des déchets contaminés.

2. Le chef d'établissement doit en outre:

- a) Fournir aux travailleurs des moyens de protection individuelle, notamment des vêtements de protection appropriés;
- b) Veiller à ce que les moyens de protection individuelle soient enlevés lorsque le travailleur quitte le lieu de travail;
- c) Faire en sorte, lorsqu'ils sont réutilisables, que les moyens de protection individuelle soient rangés dans un endroit spécifique, nettoyés, désinfectés et vérifiés avant et après chaque utilisation et, s'il y a lieu, réparés ou remplacés;
- d) Mettre à la disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées, un dispositif de lavage oculaire et des antiseptiques pour la peau; enfin, s'il y a lieu, des collyres prescrits par le médecin du travail;
- e) Pour les activités impliquant le prélèvement, la manipulation et le traitement d'échantillons d'origine humaine ou animale, mettre au point des procédures et mettre à disposition des travailleurs des matériels adaptés visant à minimiser les risques de contamination.

3. Les moyens de protection individuelle du travailleur non réutilisables sont considérés comme des déchets contaminés.

### *Sous-section 3 Formation et information*

#### Article R231-63

1. Sans préjudice des articles L. 231-3-1 et R. 231-32 à R. 231-45, le chef d'établissement organise au bénéfice des travailleurs, une formation à la sécurité concernant:

- a) Les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène;
- b) Les précautions à prendre pour éviter l'exposition;
- c) Le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle;
- d) Les modalités de tri, de collecte, de stockage, de transport et d'élimination des déchets;
- e) Les mesures que les travailleurs doivent prendre pour prévenir ou pallier les incidents;
- f) La procédure à suivre en cas d'accident.

2. Cette formation est dispensée avant que les travailleurs n'exercent une activité impliquant un contact avec des agents biologiques. Elle est répétée régulièrement et est adaptée à l'évolution des risques et lors de la modification significative des procédés de travail.

#### Article R231-63-1

1. Le chef d'établissement fournit sur le lieu de travail des instructions écrites et, le cas échéant, des affiches portant sur la procédure à suivre:

- a) D'une part en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent biologique pathogène;
- b) Et d'autre part lors de la manipulation de tout agent biologique du groupe 4, notamment lors de l'élimination de celui-ci.

2. En outre, le chef d'établissement informe les travailleurs, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail:

- a) Sans délai, de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave;
- b) Et le plus rapidement possible de leur cause et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation.

3. Des dispositions spécifiques, intégrées le cas échéant au règlement intérieur, établies selon les modalités fixées aux articles L. 122-33 à L. 122-39, doivent rappeler aux travailleurs qu'ils sont tenus de signaler immédiatement tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène.

#### Article R231-63-2

1. Le chef d'établissement établit après avis du médecin du travail, une liste des travailleurs qui sont exposés à des agents biologiques des groupes 3 ou 4. Il y indique en outre le type de travail effectué, et lorsque c'est possible, l'agent biologique auquel les travailleurs sont exposés et les données relatives aux

## Code du travail

expositions, aux accidents et aux incidents. Cette liste, une fois fixée, est communiquée au médecin du travail.

2. La liste est conservée au moins dix ans après la fin de l'exposition.

Toutefois, lorsque les agents biologiques sont susceptibles de provoquer des maladies présentant une longue période d'incubation, elle est conservée aussi longtemps que des manifestations pathologiques peuvent être redoutées.

3. Chaque travailleur a accès aux informations contenues dans la liste qui le concernent personnellement.

4. La liste est adressée au médecin inspecteur régional du travail et de l'emploi lorsque l'établissement cesse ses activités.

### Article R231-63-3

1. Lorsque les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, le chef d'établissement tient à la disposition des travailleurs concernés, de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale, du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel les informations suivantes:

- a) Les résultats de l'évaluation;
- b) Les activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes;
- c) Le nombre de travailleurs exposés;
- d) Le nom et l'adresse du médecin du travail;
- e) Le nom de la personne qui, le cas échéant, est chargée par l'employeur, et sous la responsabilité de celui-ci, d'assurer en cette matière la sécurité sur le lieu de travail;
- f) Les procédures et méthodes de travail au cours desquelles les travailleurs sont exposés et les mesures de protection et de prévention correspondantes;
- g) Un plan d'urgence pour la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques des groupes 3 ou 4 du fait de la défaillance du confinement physique.

### Article R231-63-4

1. L'utilisation pour la première fois d'agents biologiques pathogènes doit être déclarée à l'inspecteur du travail au moins trente jours avant le début des travaux.

Cette déclaration comprend:

- a) La dénomination et le siège social de l'entreprise et l'adresse de l'établissement;
- b) Le nom et l'adresse du médecin du travail;
- c) Le nom et la qualité de la personne qui, le cas échéant, est chargée de la fonction sécurité sur le lieu de travail;
- d) Le résultat de l'évaluation prévue à l'article R. 231-62;
- e) L'espèce ou, à défaut, le genre auquel appartient chaque agent biologique concerné;
- f) Les mesures de protection et de prévention envisagées.

La même obligation s'impose, préalablement à leur première utilisation pour les agents biologiques non encore classés au sens du dernier alinéa de l'article R. 231-61-1, dès lors qu'existe une présomption de leur caractère pathogène.

2. Cette déclaration n'est pas obligatoire pour les laboratoires réalisant des analyses de biologie médicale qui sont uniquement tenus de déclarer leur intention de fournir un service de diagnostic pour les agents biologiques du groupe 4.

3. La déclaration doit être renouvelée chaque fois qu'un changement important des procédés ou des procédures la rend caduque.

### *Sous-section 4 Dispositions particulières à certaines activités*

#### Article R231-64

1. Dans les lieux où des travailleurs sont susceptibles d'être en contact avec des agents biologiques pathogènes pouvant être présents dans l'organisme de patients ou de personnes décédées ou chez des animaux vivants ou morts, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer la protection et la sécurité des travailleurs, notamment par une information sur les procédés de décontamination et de



## Code du travail

désinfection, et la mise en oeuvre des procédés permettant de manipuler et d'éliminer sans risque les déchets contaminés.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé fixe, en tant que de besoin, des procédures d'élimination des déchets contaminés.

2. Dans les services accueillant des patients ou dans les locaux où se trouvent des animaux susceptibles d'être contaminés par des agents biologiques des groupes 3 ou 4, les mesures d'isolement ou de confinement sont définies par un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé.

### Article R231-64-1

1. Dans les laboratoires, notamment ceux réalisant des analyses de biologie médicale et dans les locaux destinés aux animaux de laboratoire contaminés ou susceptibles de l'être par des agents biologiques pathogènes, des mesures de confinement correspondant au niveau des risques mis en évidence au terme de l'évaluation prévue à l'article R. 231-62 ci-dessus doivent être prises.

Il en est de même pour les procédés industriels utilisant des agents biologiques pathogènes.

Lorsque au terme de l'évaluation un doute subsiste quant au classement d'un agent biologique dont l'utilisation industrielle pourrait comporter un risque grave pour la santé des travailleurs, le niveau et les mesures de confinement adoptés sont ceux correspondant au moins à un agent du groupe 3.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé précise les dispositions relatives aux mesures et aux niveaux de confinement selon la nature de l'agent biologique et de l'activité considérée.

Les laboratoires dont l'objectif n'est pas de travailler avec des agents biologiques pathogènes doivent, en cas d'incertitude quant à la présence de ces agents, adopter au moins le niveau de confinement requis pour les agents du groupe 2 et, si nécessaire, celui correspondant à ceux des groupes 3 ou 4.

### *Sous-section 5 Surveillance médicale spéciale*

#### Article R231-65

I. Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé fixe les recommandations en matière de surveillance médicale spéciale des travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques.

II. La fiche d'aptitude établie en application des articles R. 241-57 et R. 242-23 est renouvelée au moins tous les ans.

#### Article R231-65-1

L'évaluation mentionnée à l'article R. 231-62 permet d'identifier les travailleurs pour lesquels des mesures spéciales de protection peuvent être nécessaires.

Sans préjudice des articles L. 10 et L. 215 du code de la santé publique, le chef d'établissement recommande, s'il y a lieu et sur proposition du médecin du travail, aux travailleurs non immunisés contre le ou les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés, d'effectuer, à sa charge, les vaccinations appropriées.

#### Article R231-65-2

I. Un dossier médical spécial est tenu par le médecin du travail pour chaque travailleur susceptible d'être exposé à des agents biologiques pathogènes.

Mention de ce dossier spécial est faite au dossier médical prévu aux articles R. 241-56 et R. 242-22 du présent code ou à l'article 39 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux en agriculture.

II. Le dossier médical spécial est établi à la suite des examens prévus à l'article R. 231-65; il est conservé pendant dix ans à compter de la cessation de l'exposition.

Toutefois, dans les cas cités au deuxième alinéa du 2 de l'article R. 231-63-2, le dossier médical spécial est conservé pendant une période plus longue, pouvant atteindre quarante ans après la cessation de l'exposition connue.

Si l'entreprise vient à disparaître ou si le travailleur vient à changer d'entreprise, le dossier médical spécial est transmis soit au médecin du travail de la nouvelle entreprise, soit au médecin inspecteur régional du travail, à charge pour celui-ci de l'adresser, le cas échéant, à la demande du travailleur au

## Code du travail

médecin du travail désormais compétent. Le dossier médical est communiqué, à la demande du travailleur, au médecin désigné par lui.

III. Des informations et des conseils doivent être donnés aux salariés sur la surveillance médicale dont ils devraient pouvoir bénéficier après la fin de l'exposition.

### Article R231-65-3

Le médecin du travail est informé par l'employeur des décès et des absences pour cause de maladie des travailleurs exposés à des agents biologiques pathogènes, lorsque ces absences excèdent les durées fixées par arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et de l'agriculture en fonction de la nature des activités exercées et des conditions d'exposition aux agents biologiques.

S'il s'avère qu'un travailleur est atteint d'une infection ou d'une maladie inscrite comme maladie professionnelle en application de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale et pouvant résulter d'une exposition à des agents biologiques, tout le personnel susceptible d'avoir été exposé sur le même lieu de travail doit faire l'objet d'un examen médical, assorti éventuellement d'examens complémentaires.

Toutefois, lorsque l'infection ou la maladie ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles, le médecin du travail peut proposer aux autres travailleurs ayant subi une exposition analogue de bénéficier d'une surveillance médicale.

Une nouvelle évaluation du risque d'exposition doit en outre être effectuée, conformément aux dispositions de l'article R. 231-62.

## *Section 7 Manutention des charges*

### Article R231-66

Les dispositions de la présente section s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

On entend par manutention manuelle toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

### Article R231-67

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou utiliser les moyens adéquats, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs.

Toutefois, lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est effectuée, l'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou mettre à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération.

### Article R231-68

Pour la mise en oeuvre des principes généraux de prévention définis à l'article L. 230-2 et sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur doit:

1° Evaluer, si possible préalablement, les risques que font encourir les opérations de manutention pour la sécurité et la santé des travailleurs;

2° Organiser les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en oeuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail, l'employeur doit tenir compte des critères d'évaluation, relatifs notamment aux caractéristiques de la charge, à l'effort physique requis, aux caractéristiques du milieu de travail et aux exigences de l'activité, et des facteurs individuels de risque, tels que définis par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

## Code du travail

### Article R231-69

Le médecin du travail conseille l'employeur lors de l'évaluation des risques et de l'organisation des postes de travail.

Le rapport écrit prévu à l'article L. 236-4 comporte le bilan des conditions de la manutention manuelle de charges.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture énonce les recommandations à faire au médecin du travail, notamment pour lui permettre d'exercer son rôle de conseiller prévu au premier alinéa.

### Article R231-70

L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs reçoivent des indications estimatives et, chaque fois que possible, des informations précises sur le poids de la charge et sur la position de son centre de gravité ou de son côté le plus lourd lorsque la charge est placée de façon excentrée dans un emballage.

### Article R231-71

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 et des décrets pris pour son application, l'employeur doit faire bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles:

1° D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des critères d'évaluation définis par l'arrêté prévu à l'article R. 231-68;

2° D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations; au cours de cette formation, qui doit être essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont instruits sur les gestes et postures à adopter pour réaliser en sécurité les manutentions manuelles.

### Article R231-72

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° du premier alinéa de l'article R. 231-68 ne peuvent pas être mises en oeuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes.

## Chapitre 2 Hygiène - aménagement des lieux de travail - prévention des incendies

### *Section 1 Aménagement et hygiène des lieux de travail*

### *Sous-section 1*

#### *Dispositions générales relatives à l'aménagement des lieux de travail*

### Article R232-1

Au sens du présent chapitre, on entend par lieux de travail les lieux destinés à recevoir des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail. Les champs, bois et autres terrains faisant partie d'un établissement agricole ou forestier, mais situés en dehors de la zone bâtie d'un tel établissement, ne sont pas considérés comme des lieux de travail.

### Article R232-1-1

Les bâtiments abritant des lieux de travail doivent avoir des structures et une solidité appropriées au type d'utilisation.

### Article R232-1-2

Les portes et portails en va-et-vient doivent être transparents ou posséder des panneaux transparents. Un marquage doit être apposé à hauteur de vue sur les portes transparentes. Les parties transparentes doivent être constituées de matériaux de sécurité ou être protégées contre l'enfoncement de sorte que les travailleurs ne puissent être blessés en cas de bris de ces surfaces.

Les portes et portails coulissants doivent être munis d'un système de sécurité les empêchant de sortir de leur rail et de tomber.

## Code du travail

Les portes et portails s'ouvrant vers le haut doivent être munis d'un système de sécurité les empêchant de retomber.

Les portes et portails doivent être entretenus et contrôlés régulièrement. Lorsque leur chute peut présenter un danger pour les salariés, notamment en raison de leurs dimensions, de leur poids ou de leur mode de fixation, la périodicité des contrôles et les interventions sont consignées dans le dossier prévu à l'article R. 232-1-12.

Les portes et portails automatiques doivent fonctionner sans risque d'accident pour les travailleurs; ces portes et portails doivent être entretenus et contrôlés régulièrement. Les modalités d'application du présent alinéa sont définies, en tant que de besoin, par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

### Article R232-1-3

Lorsqu'il n'est pas possible, compte tenu de la nature du travail, d'éviter des zones de danger comportant notamment des risques de chute de personnes ou des risques de chute d'objets, et même s'il s'agit d'activités ponctuelles d'entretien ou de réparation, ces zones doivent être signalées de manière bien visible; elles doivent, en outre, être matérialisées par des dispositifs destinés à éviter que les travailleurs non autorisés pénètrent dans ces zones.

### Article R232-1-4

Le chef d'établissement prend toutes dispositions nécessaires pour que seuls les salariés autorisés à cet effet puissent accéder aux zones de danger; les mesures appropriées doivent être prises pour protéger ces travailleurs.

### Article R232-1-5

L'accès et l'intervention sur les toits en matériaux fragiles n'offrant pas une résistance suffisante ne peuvent se faire que dans les conditions définies par la réglementation en matière de protection et de salubrité applicable aux travaux du bâtiment et des travaux publics, prévue par le décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 modifié.

### Article R232-1-6

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.

Ce matériel doit faire l'objet d'une signalisation par panneaux conformes aux dispositions prévues par l'article R. 232-1-13.

### Article R232-1-7

Lorsque le contenu transporté par les tuyauteries présente un danger, ces tuyauteries doivent faire l'objet d'une signalisation permettant de déterminer la nature du contenu transporté. Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les modalités d'application du présent article.

### Article R232-1-8

Les travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-10 doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement.

Leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur handicap l'exige.

### Article R232-1-9

Les lieux de travail intérieurs et extérieurs doivent être aménagés de telle façon que la circulation des piétons et des véhicules puisse se faire de manière sûre.

### Article R232-1-10

Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de telle façon que les travailleurs:

- 1° Puissent rapidement quitter leur poste de travail en cas de danger ou puissent rapidement être secourus;
- 2° Soient protégés contre la chute d'objets;

## Code du travail

3° Dans la mesure du possible:

- a) Soient protégés contre les conditions atmosphériques;
- b) Ne soient pas exposés à des niveaux sonores nocifs ou à des émissions de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides de substances insalubres, gênantes ou dangereuses;
- c) Ne puissent glisser ou chuter.

### Article R232-1-11

Les lieux de travail qui ont été soumis aux dispositions du chapitre V du présent titre lors de leur construction ou de leur aménagement doivent être utilisés en conformité avec ces dispositions. En cas de changement de destination, ils doivent être aménagés pour être rendus conformes aux dispositions régissant cette nouvelle destination à la date des travaux d'aménagement.

Le chef d'établissement tient à la disposition de l'inspecteur du travail le dossier de maintenance prévu à l'article R. 235-5 et doit, lorsque son entreprise quitte les locaux, soit restituer ce document au propriétaire des locaux, soit le transmettre à l'occupant suivant.

### Article R232-1-12

Les installations et dispositifs techniques et de sécurité des lieux de travail doivent être entretenus et vérifiés suivant une périodicité appropriée.

Toute défectuosité susceptible d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs doit être éliminée le plus rapidement possible.

La périodicité des contrôles et les interventions sont consignées dans un dossier qui est, le cas échéant, annexé au dossier de maintenance et qui regroupe notamment la consigne et les documents prévus aux articles R. 232-5-9, R. 232-7-8 et R. 232-8-1.

### Article R232-1-13

La signalisation relative à la sécurité et à la santé au travail doit être conforme à des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Ces dispositions n'affectent pas l'utilisation de la signalisation relative aux trafics routier, ferroviaire, fluvial, maritime et aérien, pour ce qui concerne ces trafics à l'intérieur de l'établissement.

### Article R232-1-14

Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés; ils doivent en outre être exempts de tout encombrement.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel, sont appelés à donner leur avis sur les mesures à prendre pour satisfaire aux obligations prévues à l'alinéa précédent.

## *Sous-section 2 Installations sanitaires*

### Article R232-2

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches.

### Article R232-2-1

Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos doivent permettre un nettoyage efficace. Ces locaux doivent être aérés conformément aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-9 et être convenablement chauffés.

Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

## Code du travail

### Article R232-2-2

Les vestiaires collectifs doivent être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires doivent permettre de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires doivent comprendre un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

### Article R232-2-3

Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix personnes au plus.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

### Article R232-2-4

Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture, et, en tant que de besoin, du ministre chargé de la santé, après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ou de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions que fixent ces arrêtés.

Le sol et les parois du local affecté aux douches doivent permettre un nettoyage efficace. Le local doit être tenu en état constant de propreté.

La température de l'eau des douches doit être réglable.

Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.

### Article R232-2-5

Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner.

Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique. Ils doivent être convenablement chauffés et être conformes aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-9 pour l'aération.

Le sol et les parois sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes.

L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les cabinets d'aisances sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisances réservés aux femmes doivent comporter un récipient pour garnitures périodiques.

L'employeur doit faire procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisances et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les effluents sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de la santé adapte les dispositions des alinéas 5 et 6 du présent article aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux établissements de soins privés en fonction des conditions de travail particulières à ces établissements.

### Article R232-2-6

Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

### Article R232-2-7

Lorsque l'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être effectué dans les conditions fixées par les articles R. 232-2-1 à R. 232-2-6 ci-dessus, l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, et sur la demande du



## Code du travail

chef d'établissement, dispenser celui-ci de certaines obligations prévues aux articles précités à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible à celles prévues par ces articles.

### *Sous-section 3 Postes de distribution de boissons*

#### Article R232-3

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

#### Article R232-3-1

Dans le cas où des conditions particulières de travail entraînent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur est tenu, en outre, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Le choix des boissons et le choix des aromatisants, qui doivent titrer moins d'un degré d'alcool et être non toxiques, sont fixés en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés et après avis du médecin du travail.

L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons qui doit être à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène. L'employeur doit, en outre, veiller à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et surtout à éviter toute contamination.

### *Sous-section 4 Confort du poste de travail - sièges*

#### Article R232-4

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

## *Section 2 Ambiances des lieux de travail*

### *Sous-section 1*

#### *Aération, assainissement*

#### Article R232-5

Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à :

- 1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs;
- 2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Les règles applicables à l'aération, à la ventilation et à l'assainissement des locaux mentionnés au premier alinéa ci-dessus sont fixées, suivant la nature et les caractères de ces locaux, aux articles R. 232-5-1 à R. 232-5-11.

#### Article R232-5-1

Pour l'application de la présente sous-section, les termes mentionnés ci-dessous ont les significations suivantes.

Air neuf: air pris à l'air libre hors des sources de pollution.

Air recyclé: air pris et réintroduit dans un local ou un groupe de locaux.

Toutefois, l'air pris hors des points de captage de polluants et réintroduit dans le même local après conditionnement thermique n'est pas considéré comme de l'air recyclé.

Locaux à pollution non spécifique: locaux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires.

Locaux à pollution spécifique: locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides autres que celles qui sont liées à la

## Code du travail

seule présence humaine, locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et locaux sanitaires.

Ventilation mécanique: ventilation assurée par une installation mécanique.

Ventilation naturelle permanente: ventilation assurée naturellement par le vent ou par l'écart de température entre l'extérieur et l'intérieur.

Poussières: est considérée comme "poussière" toute particule solide dont le diamètre aérodynamique est au plus égal à 100 micromètres ou dont la vitesse limite de chute, dans les conditions normales de température, est au plus égale à 0,25 mètre par seconde. Les poussières ainsi définies sont appelées "poussières totales".

Toute poussière susceptible d'atteindre les alvéoles pulmonaires est considérée comme "poussière alvéolaire".

Le "diamètre aérodynamique" d'une poussière est le diamètre d'une sphère de densité égale à l'unité ayant la même vitesse de chute dans les mêmes conditions de température et d'humidité relative.

### Article R232-5-2

Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente. Dans ce dernier cas, les locaux doivent comporter des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants.

L'aération exclusive par ouverture de fenêtres ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à:

- a) 15 mètres cubes pour les bureaux ainsi que pour les locaux où est effectué un travail physique léger;
- b) 24 mètres cubes pour les autres locaux.

Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés que de manière épisodique peuvent être ventilés, par l'intermédiaire des locaux adjacents à pollution non spécifique sur lesquels ils ouvrent.

### Article R232-5-3

Dans les locaux à pollution non spécifique, lorsque l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est fixé dans le tableau ci-après.

Désignation des locaux:

Bureaux, locaux sans travail physique

Débit minimal d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heure): 25

Désignation des locaux:

Locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion

Débit minimal d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heure): 30

Désignation des locaux:

Ateliers et locaux avec travail physique léger

Débit minimal d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heure): 45

Désignation des locaux:

Autres ateliers et locaux

Débit minimal d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heure): 60

### Article R232-5-4

L'air envoyé après recyclage dans les locaux à pollution non spécifique doit être filtré.

L'air recyclé n'est pas pris en compte pour le calcul du débit minimal d'air neuf prévu dans le tableau figurant à l'article R. 232-5-3.

En cas de panne du système d'épuration ou de filtration, le recyclage doit être arrêté.

L'air pollué d'un local à pollution spécifique ne doit pas être envoyé après recyclage dans un local à pollution non spécifique.

## Code du travail

### Article R232-5-5

Dans les locaux à pollution spécifique, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d'air.

Des prescriptions particulières prises en application du 2° de l'article L. 231-2 déterminent le cas échéant:

1° D'autres limites que celles qui sont fixées au premier alinéa ci-dessus pour certaines variétés de poussières;

2° Des valeurs limites pour des substances telles que certains gaz, aérosols liquides ou vapeurs et pour des paramètres climatiques.

### Article R232-5-6

Pour chaque local à pollution spécifique, la ventilation doit être réalisée et son débit déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants ainsi que, le cas échéant, de la quantité de chaleur à évacuer, sans que le débit minimal d'air neuf puisse être inférieur aux valeurs fixées à l'article R. 232-5-3.

Lorsque l'air provient de locaux à pollution non spécifique, il doit être tenu compte du nombre total d'occupants des locaux desservis pour déterminer le débit minimal d'entrée d'air neuf.

### Article R232-5-7

Les émissions sous forme de gaz, vapeurs, aérosols de particules solides ou liquides, de substances insalubres, gênantes ou dangereuses pour la santé des travailleurs doivent être supprimées lorsque les techniques de production le permettent.

Dans le cas contraire, elles doivent être captées au fur et à mesure de leur production, au plus près de leur source d'émission et aussi efficacement que possible, notamment en tenant compte de la nature, des caractéristiques et du débit des polluants ainsi que des mouvements de l'air.

Toutefois, s'il n'est techniquement pas possible de capter à leur source la totalité des polluants, les polluants résiduels doivent être évacués par la ventilation générale du local.

Les installations de captage et de ventilation doivent être réalisées de telle sorte que les concentrations dans l'atmosphère ne soient dangereuses en aucun point pour la santé et la sécurité des travailleurs et qu'elles restent inférieures aux valeurs limites fixées à l'article R. 232-5-5.

Les dispositifs d'entrée d'air compensant les volumes extraits doivent être conçus et disposés de façon à ne pas réduire l'efficacité des systèmes de captage.

Un dispositif d'avertissement automatique doit signaler toute défaillance des installations de captage qui n'est pas directement décelable par les occupants des locaux.

### Article R232-5-8

L'air provenant d'un local à pollution spécifique ne peut être recyclé que s'il est efficacement épuré. Il ne peut être envoyé après recyclage dans d'autres locaux que si la pollution de tous les locaux concernés est de même nature. En cas de recyclage, les concentrations de poussières et substances dans l'atmosphère du local doivent demeurer inférieures aux limites définies à l'article R. 232-5-5.

Les prescriptions particulières mentionnées à l'article R. 232-5-5 interdisent ou limitent, le cas échéant, l'utilisation du recyclage pour certaines catégories de substances ou catégories de locaux.

Les conditions du recyclage sont portées à la connaissance du médecin du travail, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les personnes mentionnées à l'alinéa précédent sont, en outre, consultées sur toute nouvelle installation ou toute modification des conditions de recyclage.

Les installations de recyclage doivent comporter un système de surveillance permettant de déceler les défauts des dispositifs d'épuration. En cas de défaut, les mesures nécessaires sont prises par l'employeur

## Code du travail

pour maintenir le respect des valeurs limites définies à l'article R. 232-5-5, le cas échéant, en arrêtant le recyclage.

### Article R232-5-9

Le chef d'établissement doit maintenir l'ensemble des installations mentionnées dans la présente sous-section en bon état de fonctionnement et en assurer régulièrement le contrôle.

Le chef d'établissement indique dans une consigne d'utilisation les dispositions prises pour la ventilation et fixe les mesures à prendre en cas de panne des installations.

Cette consigne, établie en tenant compte, s'il y a lieu, des indications de la notice d'instructions fournie par le maître d'ouvrage conformément à l'article R. 235-10, est soumise à l'avis du médecin du travail, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

### Article R232-5-10

L'inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder par une personne ou un organisme agréé aux contrôles et aux mesures permettant de vérifier le respect des dispositions des articles R. 232-5-3 à R. 232-5-9.

Le chef d'établissement choisit la personne ou l'organisme agréé sur une liste dressée par le ministre chargé du travail et par le ministre chargé de l'agriculture.

Le chef d'établissement justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les quinze jours suivant la date de demande de vérification et transmet à l'inspecteur du travail les résultats qui lui sont communiqués dans les dix jours qui suivent cette communication.

### Article R232-5-11

Des arrêtés conjoints du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, fixent:

- a) Les conditions et modalités d'agrément des organismes mentionnés à l'article R. 232-5-10;
- b) Les méthodes de mesure de concentration, de débit, d'efficacité de captage, de filtration et d'épuration;
- c) La nature et la fréquence du contrôle des installations mentionnées au premier alinéa de l'article R. 232-5-9.

### Article R232-5-12

Dans les puits, conduites de gaz, carneaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans les lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente le respect des dispositions de la présente sous-section, les travaux ne doivent être entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu.

Pendant l'exécution des travaux la ventilation doit être réalisée, selon le cas, suivant les prescriptions définies à l'article R. 232-5-3 ou à l'article R. 232-5-6, de manière à maintenir la salubrité de l'atmosphère et à en assurer un balayage permanent, sans préjudice des dispositions du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965.

### Article R232-5-13

Si l'exécution des mesures de protection collective prévues aux articles R. 232-5 à R. 232-5-12 est reconnue impossible, des équipements de protection individuelle doivent être mis à la disposition du personnel.

Ces équipements doivent être choisis et adaptés en fonction de la nature des travaux à effectuer et doivent présenter des caractéristiques d'efficacité compatibles avec la nature du risque auquel les

## Code du travail

travailleurs sont exposés. Ils ne doivent pas les gêner dans leur travail ni, autant qu'il est possible, réduire leur champ visuel.

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour que ces équipements soient effectivement utilisés, pour qu'ils soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

### Article R232-5-14

L'atmosphère des locaux affectés au travail et de leurs dépendances doit être tenue constamment à l'abri de toute émanation provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection.

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement doit être munie d'un intercepteur hydraulique. Cet intercepteur hydraulique doit être fréquemment nettoyé, et sa garde d'eau doit être assurée en permanence.

### *Sous-section 2 Ambiance thermique*

#### Article R232-6

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide.  
Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère.

#### Article R232-6-1

La température des locaux annexes, tels que locaux de restauration, locaux de repos, locaux pour le personnel en service de permanence, locaux sanitaires et locaux de premiers secours, doit répondre à la destination spécifique de ces locaux.

### *Sous-section 3 Eclairage*

#### Article R232-7

La présente sous-section fixe les règles relatives à l'éclairage et à l'éclairement:

- 1° Des locaux affectés au travail et de leurs dépendances, notamment les passages et escaliers;
- 2° Des espaces extérieurs où sont effectués des travaux permanents;
- 3° Des zones et voies de circulation extérieures empruntées de façon habituelle pendant les heures de travail.

#### Article R232-7-1

L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue qui en résultent, et permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.  
Les locaux de travail doivent autant que possible disposer d'une lumière naturelle suffisante.

#### Article R232-7-2

Pendant la présence du personnel dans les lieux définis à l'article R. 232-7, les niveaux d'éclairement mesurés au plan de travail ou, à défaut, au sol, doivent être au moins égaux aux valeurs indiquées dans le tableau ci-après:

Locaux affectés au travail et leurs dépendances:

Voies de circulation intérieure

Valeurs minimales d'éclairement: 40 lux.

Locaux affectés au travail et leurs dépendances:

Escaliers et entrepôts

Valeurs minimales d'éclairement: 60 lux.

## Code du travail

Locaux affectés au travail et leurs dépendances:  
Locaux de travail, vestiaires, sanitaires  
Valeurs minimales d'éclairage: 120 lux.

Locaux affectés au travail et leurs dépendances:  
Locaux aveugles affectés à un travail permanent  
Valeurs minimales d'éclairage: 200 lux.

Espaces extérieurs:  
Zones et voies de circulation extérieures  
Valeurs minimales d'éclairage: 10 lux.

Espaces extérieurs:  
Espaces extérieurs où sont effectués des travaux à caractère permanent  
Valeurs minimales d'éclairage: 40 lux.

Dans les zones de travail, le niveau d'éclairage doit en outre être adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter.

### Article R232-7-3

En éclairage artificiel, le rapport des niveaux d'éclairage, dans un même local, entre celui de la zone de travail et l'éclairage général doit être compris entre 1 et 5; il en est de même pour le rapport des niveaux d'éclairage entre les locaux contigus en communication.

### Article R232-7-4

Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail doivent être protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures, soit par des protections fixes ou mobiles appropriées.

### Article R232-7-5

Les dispositions appropriées doivent être prises pour protéger les travailleurs contre l'éblouissement et la fatigue visuelle provoqués par des surfaces à forte luminance ou par des rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines.

Les sources d'éclairage doivent avoir une qualité de rendu des couleurs en rapport avec l'activité prévue et elles ne doivent pas compromettre la sécurité du personnel.

Les phénomènes de fluctuation de la lumière ne doivent pas être perceptibles et ne doivent pas provoquer d'effet stroboscopique.

### Article R232-7-6

Toutes dispositions doivent être prises afin que les travailleurs ne puissent se trouver incommodés par les effets thermiques dus au rayonnement des sources d'éclairage mises en œuvre.

Les sources d'éclairage doivent être aménagées ou installées de façon à éviter tout risque de brûlure.

### Article R232-7-7

Les organes de commande d'éclairage doivent être d'accès facile. Dans les locaux aveugles, ils doivent être munis de voyants lumineux.

### Article R232-7-8

Le matériel d'éclairage doit pouvoir être entretenu aisément.

Le chef d'établissement fixe les règles d'entretien périodique du matériel en vue d'assurer la correcte application des dispositions des articles R. 232-7-2, R. 232-7-3, R. 232-7-5 et R. 232-7-7.

Les règles d'entretien sont consignées dans un document qui est communiqué aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

### Article R232-7-9



## Code du travail

L'inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder à des relevés photométriques par une personne ou un organisme agréé, dans le but de vérifier le respect des dispositions des articles R. 232-7-2, R. 232-7-3 et R. 232-7-5.

Le chef d'établissement choisit la personne ou l'organisme agréé sur une liste dressée par le ministre chargé du travail et par le ministre de l'agriculture.

Les résultats des relevés photométriques sont communiqués par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail dans les quinze jours suivant la date de la demande de vérification.

Les conditions et les modalités de l'agrément prévu par le présent article ainsi que les règles à suivre pour effectuer les relevés photométriques sont fixées par arrêtés du ministre chargé du travail et du ministre de l'agriculture après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture.

### Article R232-7-10

Les dispositions des articles R. 232-7-3, R. 232-7-4, R. 232-7-5 (1er alinéa) et R. 232-7-7 ne sont pas applicables sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics définis à l'article 1er du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965.

### *Sous-section 4 Prévention des risques dus au bruit*

#### Article R232-8

Principes généraux de prévention:

L'employeur est tenu de réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques.

L'exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe.

#### Article R232-8-1

Contrôle de l'exposition au bruit:

I. - L'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les travailleurs pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB (A) ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB.

L'employeur effectue, pour ces travailleurs, un mesurage du niveau d'exposition sonore quotidienne et, le cas échéant, du niveau de pression acoustique de crête.

L'employeur procède à une nouvelle estimation et, si besoin est, à un nouveau mesurage tous les trois ans et lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruit.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe la méthode et l'appareillage qui doivent être utilisés pour le mesurage.

II. - Le mesurage est prévu dans un document établi par l'employeur. Ce document est soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au médecin du travail.

Ce document est réexaminé et éventuellement adapté par l'employeur, lors des modifications des installations ou des modes de travail, ou sur proposition du médecin du travail.

Ce document et les avis prévus ci-dessus sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ils sont également tenus à la disposition des représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 pour les entreprises qui en relèvent.

III. - Les résultats du mesurage sont tenus à la disposition des travailleurs exposés, du médecin du travail, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des

## Code du travail

délégués du personnel ainsi que de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ils sont également tenus à la disposition des représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 pour les entreprises qui en relèvent.

Il est fourni aux intéressés les explications nécessaires sur la signification de ces résultats.

Les résultats doivent être conservés dans l'entreprise pendant dix ans.

### Article R232-8-2

Prévention technique collective:

Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 90 dB (A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 140 dB, l'employeur établit et met en oeuvre, dans les conditions prévues à l'article L. 236-4, un programme de mesures de nature technique ou d'organisation du travail destiné à réduire l'exposition au bruit.

### Article R232-8-3

Protection individuelle:

I. - Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB (A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, des protecteurs individuels doivent être mis à sa disposition.

II. - Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 90 dB (A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 140 dB, l'employeur prend toutes dispositions pour que les protecteurs individuels soient utilisés.

III. - Les protecteurs individuels doivent être fournis gratuitement par l'employeur à chaque travailleur exposé, les modèles étant choisis par l'employeur après avis des travailleurs concernés et du médecin du travail. Les modèles non jetables doivent être attribués personnellement et entretenus à la charge de l'employeur.

Les protecteurs doivent être adaptés au travailleur et à ses conditions de travail. Ils doivent garantir que l'exposition sonore quotidienne résiduelle est inférieure au niveau de 85 dB (A) ou que la pression acoustique de crête résiduelle est inférieure au niveau de 135 dB.

IV. - Lorsque le port des protecteurs individuels est susceptible d'entraîner un risque d'accident, toutes mesures appropriées, notamment l'emploi de signaux d'avertissement adéquats, doivent être prises.

### Article R232-8-4

Surveillance médicale:

I. - Un travailleur ne peut être affecté à des travaux comportant une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale au niveau de 85 dB (A), que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du code du travail ou de l'article 40-1 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié, s'il s'agit d'un salarié agricole, atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.

II. - Les travailleurs mentionnés au I font l'objet d'une surveillance médicale ultérieure qui a notamment pour but de diagnostiquer tout déficit auditif induit par le bruit en vue d'assurer la conservation de la fonction auditive.

III. - Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine les recommandations et fixe les instructions techniques que doit respecter le médecin du travail lors de son contrôle, notamment la périodicité et la nature des examens.

IV. - Le travailleur ou l'employeur peut contester les mentions portées sur la fiche d'aptitude, dans les quinze jours qui suivent sa délivrance, auprès de l'inspecteur du travail. Ce dernier statue après avis conforme du médecin inspecteur régional du travail qui peut faire pratiquer, aux frais de l'employeur, des examens complémentaires par les spécialistes de son choix.

## Code du travail

V. - Pour chaque travailleur mentionné au I, le dossier médical prévu à l'article R. 241-56 ou à l'article 39 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié, s'il s'agit d'un salarié agricole, doit contenir:

- a) Une fiche d'exposition mentionnant les postes de travail occupés, les dates et les résultats des mesurages du niveau d'exposition sonore quotidienne et, s'il y a lieu, du niveau de pression acoustique de crête;
- b) Le modèle des protecteurs individuels fournis et l'atténuation du bruit qu'ils apportent;
- c) Les dates et les résultats des examens médicaux pratiqués en application des I et II du présent article.

VI. - Pour chaque travailleur mentionné au I, le dossier médical est conservé pendant dix ans après la cessation de l'exposition. Si le travailleur change d'établissement, un extrait du dossier médical relatif aux risques professionnels est transmis au médecin du travail du nouvel établissement à la demande du salarié.

Si l'établissement cesse son activité, le dossier est adressé au médecin-inspecteur régional du travail qui le transmet, à la demande du salarié, au médecin du travail du nouvel établissement où l'intéressé est employé.

Après le départ à la retraite du travailleur, son dossier médical est conservé par le service médical du travail du dernier établissement fréquenté.

VII. - Chaque travailleur est informé par le médecin du travail des résultats des examens médicaux auxquels il a été soumis et de leur interprétation.

VIII. - Les résultats non nominatifs des examens médicaux sont tenus à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale et des représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 pour les entreprises qui en relèvent.

### Article R232-8-5

Information et formation:

I. - Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB (A) ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, les travailleurs concernés reçoivent une information et une formation adéquates, avec le concours du médecin du travail, en ce qui concerne:

- a) Les risques résultant, pour leur ouïe, de l'exposition au bruit;
- b) Les moyens mis en oeuvre pour prévenir ces risques, notamment en application de l'article R. 232-8-2;
- c) L'obligation de se conformer aux mesures de prévention et de protection prévues par le règlement intérieur ou les consignes;
- d) Le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels;
- e) Le rôle de la surveillance médicale de la fonction auditive.

II. - Les lieux ou emplacements de travail où l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur ou la pression acoustique de crête sont susceptibles de dépasser respectivement les niveaux de 90 dB (A) et 140 dB font l'objet d'une signalisation appropriée.

L'employeur régit l'accès des lieux de travail lorsque le risque d'exposition le justifie.

### Article R232-8-6

Dispositions particulières à certains travaux spécifiques:

I. - Pour l'application des articles R. 232-8 à R. 232-8-5 et dans le cas où des travailleurs effectuent des opérations entraînant une variation notable de l'exposition au bruit d'une journée de travail à l'autre, l'inspecteur du travail peut autoriser exceptionnellement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, à substituer la valeur moyenne hebdomadaire des expositions sonores quotidiennes à l'exposition sonore quotidienne.

II. - Dans le cas où il n'est pas possible de réduire, par des mesures techniques ou d'organisation du travail, l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur au-dessous du niveau de 90 dB (A) et où les protecteurs individuels prévus à l'article R. 232-8-3 ne peuvent assurer une exposition sonore

## Code du travail

résiduelle conforme au III dudit article, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à cette disposition pour une période ne dépassant pas trois ans. Ces dérogations sont renouvelables. Dans ce cas toutefois des protecteurs individuels procurant le plus haut degré de protection possible doivent être fournis.

L'employeur transmet avec sa demande, l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que celui du médecin du travail.

Chacune de ces dérogations est assortie de conditions garantissant, compte tenu des circonstances particulières, que les risques supportés sont les plus faibles possibles.

### Article R232-8-7

Mises en demeure:

I. - L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de faire procéder à un mesurage de l'exposition au bruit par un organisme agréé choisi par l'employeur sur une liste fixée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

L'employeur doit être en mesure de justifier qu'il a saisi l'organisme agréé dans les quinze jours suivant la date de mise en demeure et transmet à l'inspecteur du travail les résultats qui lui sont communiqués dans les dix jours qui suivent cette communication.

Les modalités de l'agrément sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

II. - Les prescriptions des articles R. 232-8 à R. 232-8-6 donnent lieu à l'application de la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-4. Nonobstant les dispositions de l'article R. 232-14, le délai d'exécution est fixé à quinze jours pour l'article R. 232-8-3 et à un mois pour les autres articles de la présente sous-section.

### *Sous-section 5 Ambiances particulières*

### Article R232-9

L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.

## **Section 3 Restauration - hébergement**

### ***Sous-section 1***

### ***Repas***

### Article R232-10

Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

### Article R232-10-1

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de mettre à leur disposition un local de restauration.

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers.

Il doit en outre être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Par dérogation à l'article R. 232-10, cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité qui y est développée ne comporte par l'emploi de substances ou de préparations dangereuses au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7 du présent code.

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

## Code du travail

### Article R232-10-2

A défaut de local de repos, lorsque la nature des activités l'exige et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, le local de restauration ou l'emplacement prévu à l'article précédent doit pouvoir être utilisé en dehors des heures de repas comme local ou emplacement de repos. Les sièges mis à la disposition des travailleurs pour cet usage comportent des dossiers.

Dans ces locaux ou emplacements, des mesures de protection des non-fumeurs contre la gêne due à la fumée du tabac doivent être prises.

### Article R232-10-3

Sans préjudice des dispositions des articles L. 224-3 et R. 224-2, les femmes enceintes et les mères allaitant leurs enfants doivent avoir la possibilité de se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées.

## *Sous-section 2 Hébergement*

### Article R232-11

La surface et le volume habitables, au sens de l'article R. 111-2 du code de la construction des locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6 mètres carrés et 15 mètres cubes par personne. Les parties de locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas comptées comme surface habitable.

Ces locaux doivent être aérés d'une façon permanente.

Ils doivent être équipés de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente donnant directement sur l'extérieur et munis d'un dispositif d'occultation.

Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement.

### Article R232-11-1

Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre de maintenir à 18 °C au moins la température intérieure et d'éviter les condensations et les températures excessives. Les installations électriques doivent être conformes aux dispositions réglementaires prises en application du présent code.

### Article R232-11-2

Chaque couple doit avoir sa chambre.

Les pièces à usage de dortoir ne doivent être occupées que par des personnes du même sexe. Le nombre de personnes par pièce est limité à six. Les lits sont distants les uns des autres de 80 centimètres au moins. Il est interdit d'installer des lits superposés.

Chaque personne ou chaque couple doit disposer pour son usage exclusif d'une literie et du mobilier nécessaires, qui sont maintenus propres et en bon état.

### Article R232-11-3

Il est interdit d'héberger le personnel dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial.

### Article R232-11-4

Les revêtements des sols et des parois des locaux affectés à l'hébergement doivent permettre un entretien efficace et être refaits chaque fois que la propreté l'exige.

### Article R232-11-5

Les locaux affectés à l'hébergement doivent être maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

### Article R232-11-6

Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon doivent être mis à la disposition du personnel hébergé, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

## Code du travail

Des cabinets d'aisances et des urinoirs sont installés à proximité des pièces destinées à l'hébergement dans les conditions déterminées par l'article R. 232-2-5.

Des douches à température réglable doivent également être installées à proximité des pièces destinées à l'hébergement, dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes.

### *Section 4 Prévention des incendies - évacuation*

#### *Sous-section 1 Dispositions générales*

##### **Article R232-12**

Les dispositions de la présente section s'appliquent à tous les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 à l'exception de ceux qui constituent des immeubles de grande hauteur au sens de l'article R. 122-2 du code de la construction et de l'habitation, pour lesquels des dispositions spécifiques sont applicables.

Ces dispositions sont prises sans préjudice des dispositions plus contraignantes prévues pour les établissements recevant du public au sens de l'article R. 123-2 du code de la construction et de l'habitation ou pour les bâtiments d'habitation.

L'application des dispositions relatives à la prévention des incendies et à l'évacuation, prévues pour les nouvelles constructions ou les nouveaux aménagements à la section IV du chapitre V du présent titre, dispense de l'application des mesures équivalentes de la présente section.

##### **Article R232-12-1**

L'effectif théorique des personnes susceptibles d'être présentes à prendre en compte pour l'application de la présente section comprend l'effectif du personnel, majoré, le cas échéant, de l'effectif du public susceptible d'être admis et calculé suivant les règles précisées par la réglementation relative à la protection du public contre les risques d'incendie et de panique pour les établissements recevant du public.

#### *Sous-section 2 Dégagements*

##### **Article R232-12-2**

Les établissements mentionnés à l'article R. 232-12 doivent posséder des dégagements (portes, couloirs, circulations, escaliers, rampes) répartis de manière à permettre une évacuation rapide de tous les occupants dans des conditions de sécurité maximale.

Ces dégagements doivent être toujours libres. Aucun objet, marchandise ou matériel ne doit faire obstacle à la circulation des personnes ou réduire la largeur des dégagements au-dessous des minima fixés ci-après.

Ces dégagements doivent être disposés de manière à éviter les culs-de-sac.

##### **Article R232-12-3**

Tous les locaux auxquels les travailleurs ont normalement accès doivent être desservis par des dégagements dont le nombre et la largeur exigibles s'établissent comme suit:

Moins de 21 personnes

Nombre de dégagements: 1

Largeur totale cumulée: 0,80 m

De 21 à 100 personnes

Nombre de dégagements: 1

Largeur totale cumulée: 1,50 m

De 101 à 300 personnes

Nombre de dégagements: 2

Largeur totale cumulée: 2 mètres

De 301 à 500 personnes

Nombre de dégagements: 2

Largeur totale cumulée: 2,5 m



## Code du travail

Au-delà des cinq cents premières personnes:

- a) Le nombre minimum des dégagements doit être augmenté d'une unité par cinq cents personnes ou fraction de cinq cents personnes;
- b) La largeur totale des dégagements doit être augmentée de 0,50 mètre par cent personnes ou fraction de cent personnes.

La largeur de tout dégagement faisant partie des dégagements réglementaires ne doit jamais être inférieure à 0,80 mètre.

### Article R232-12-4

Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de cinquante personnes doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie.

Les portes faisant partie des dégagements réglementaires doivent pouvoir s'ouvrir par une manœuvre simple. Toute porte verrouillée doit être manœuvrable de l'intérieur dans les mêmes conditions et sans clé.

Les portes coulissantes, à tambour ou s'ouvrant vers le haut ne peuvent constituer des portes de secours. Elles ne sont pas considérées comme des dégagements réglementaires. Toutefois les portes coulissantes motorisées qui, en cas de défaillance du dispositif de commande ou du dispositif d'alimentation, libèrent la largeur totale de la baie par effacement latéral ou par débatement sur l'extérieur par simple poussée peuvent constituer des dégagements réglementaires.

L'existence d'ascenseurs, monte-charge, chemins ou tapis roulants ne peut justifier une diminution du nombre et de la largeur des dégagements.

### Article R232-12-5

Tous les escaliers doivent se prolonger jusqu'au niveau d'évacuation sur l'extérieur. Les parois et les marches ne doivent pas comporter de matériaux de revêtement classés, selon leur réaction au feu, dans une catégorie de rang inférieur à celle précisée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Les escaliers doivent être munis de rampe ou de main-courante; ceux d'une largeur au moins égale à 1,5 mètre en sont munis de chaque côté.

Les escaliers desservant les étages doivent être dissociés, au niveau de l'évacuation sur l'extérieur, de ceux desservant les sous-sols.

### Article R232-12-6

Les largeurs minimales fixées à l'article R. 232-12-3 sont augmentées de la moitié pour les escaliers desservant les sous-sols.

### Article R232-12-7

Une signalisation conforme à l'article R. 232-1-13 doit indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.

Les dégagements qui ne servent pas habituellement de passage pendant la période de travail doivent être signalés par la mention sortie de secours.

Les établissements doivent disposer d'un éclairage de sécurité, conforme à la réglementation en vigueur, permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

## *Sous-section 3 Chauffage des locaux*

### Article R232-12-8

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent sans préjudice de l'application des réglementations relatives:

- a) Aux installations fixes destinées au chauffage et à l'alimentation en eau chaude;
- b) Aux installations de gaz combustibles et d'hydrocarbures liquéfiés;
- c) Au stockage et à l'utilisation des produits pétroliers.

### Article R232-12-9

L'emploi pour le chauffage de combustibles liquides dont le point éclair est inférieur à 55 °C est interdit.

## Code du travail

### Article R232-12-10

Les appareils de production-émission de chaleur, ainsi que leurs tuyaux et cheminées, sont installés de façon à ne pouvoir communiquer le feu aux matériaux de la construction, aux matières et objets susceptibles d'être placés à proximité et aux vêtements du personnel.

### Article R232-12-11

Le remplissage des réservoirs des appareils de chauffage ne doit jamais s'effectuer au cours du fonctionnement de l'appareil ou dans une pièce comportant des flammes, des éléments incandescents ou des surfaces portées à plus de 100 °C.

### Article R232-12-12

Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles aux appareils fixes de production-émission de chaleur doivent être entièrement métalliques et assemblées par soudure. L'emploi des conduites en plomb est interdit.

Les circuits alimentant les installations doivent comporter un dispositif d'arrêt d'urgence de l'alimentation en énergie de l'ensemble des appareils. Ce dispositif d'arrêt doit être manoeuvrable à partir d'un endroit accessible en permanence et signalé conformément à la réglementation en vigueur.

### *Sous-section 4 Emploi des matières inflammables*

### Article R232-12-13

Les dispositions spécifiques relatives aux installations électriques pour les locaux ou les emplacements présentant des dangers d'incendie ou des risques d'explosion sont précisées dans la réglementation relative à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques, prévue par le décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988.

### Article R232-12-14

Les locaux ou les emplacements dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée, ne doivent contenir aucune source d'ignition telle que foyer, flamme, appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ni aucune surface susceptible de provoquer par sa température une auto-inflammation des substances, préparations ou matières précitées.

Il est également interdit d'y fumer; cette interdiction doit faire l'objet d'une signalisation conforme à la réglementation en vigueur.

Ces locaux doivent disposer d'une ventilation permanente appropriée.

### Article R232-12-15

Dans les locaux mentionnés à l'article précédent ainsi que dans ceux où sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées facilement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique tel qu'elles sont susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie, aucun poste habituel de travail ne doit se trouver à plus de dix mètres d'une issue donnant sur l'extérieur ou sur un local donnant lui-même sur l'extérieur. Les portes de ces locaux doivent s'ouvrir vers l'extérieur.

Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou grillages, ceux-ci doivent s'ouvrir très facilement de l'intérieur.

Il est interdit de déposer et de laisser séjourner les substances, préparations ou matières visées à l'alinéa premier dans les escaliers, passages et couloirs, sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Les chiffons, cotons et papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

### Article R232-12-16

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe, en tant que de besoin, les dispositions spécifiques relatives aux installations industrielles utilisant le gaz combustible et les hydrocarbures liquéfiés.

## Code du travail

### *Sous-section 5 Moyens de prévention et de lutte contre l'incendie*

#### Article R232-12-17

Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage du personnel. Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

Il y a au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée de 6 litres au minimum pour 200 mètres carrés de plancher, avec un minimum d'un appareil par niveau.

Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, ils doivent être dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques.

Les établissements sont équipés, si cela est jugé nécessaire, de robinets d'incendie armés, de colonnes sèches, de colonnes humides, d'installations fixes d'extinction automatique d'incendie ou d'installations de détection automatique d'incendie.

Tous les dispositifs non automatiques doivent être d'accès et de manipulation faciles.

Dans tous les cas où la nécessité l'impose, une quantité de sable ou de terre meuble proportionnée à l'importance de l'établissement, à la disposition des locaux et à la nature des travaux exécutés est conservée à proximité des emplacements de travail, avec un moyen de projection, pour servir à éteindre un commencement d'incendie.

Toutes ces installations doivent faire l'objet d'une signalisation durable, apposée aux endroits appropriés.

#### Article R232-12-18

Les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en oeuvre des matières inflammables citées à l'article R. 232-12-14 doivent être équipés d'un système d'alarme sonore. L'alarme générale doit être donnée par bâtiment si l'établissement comporte plusieurs bâtiments isolés entre eux.

Le signal sonore d'alarme générale ne doit pas permettre la confusion avec d'autres signalisations utilisées dans l'établissement. Il doit être audible de tout point du bâtiment pendant le temps nécessaire à l'évacuation, avec une autonomie minimale de cinq minutes.

#### Article R232-12-19

Des arrêtés des ministres chargés du travail et de l'agriculture peuvent préciser certaines dispositions relatives aux moyens de prévention et de lutte contre l'incendie et rendre obligatoires certaines normes concernant ce matériel.

#### Article R232-12-20

Dans les établissements mentionnés à l'article R. 232-12-18, une consigne est établie et affichée d'une manière très apparente:

a) Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux visés à l'article R. 232-12-15;

b) Dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas. Cette consigne indique le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords. Elle désigne le personnel chargé de mettre ce matériel en action.

Elle désigne de même, pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation du personnel et, éventuellement, du public, et, le cas échéant, précise les mesures spécifiques liées à la présence de handicapés.

Elle indique les moyens d'alerte et désigne les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie. L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel y sont portés en caractères apparents.

Elle indique que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en oeuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

#### Article R232-12-21

## Code du travail

La consigne doit prévoir des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manoeuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

### Article R232-12-22

La consigne pour le cas d'incendie doit être communiquée à l'inspecteur du travail.

## *Section 5 Mesures d'application*

### *Sous-section 1 Dispositions particulières aux établissements agricoles*

#### Article R232-13

Lorsque les dispositions de la Section I relatives au nettoyage et de la Section II relatives à l'aération, l'assainissement et l'ambiance thermique ne peuvent recevoir application en raison de la nature des opérations agricoles pratiquées, des mesures d'effet équivalent doivent être prises pour la protection de la santé des travailleurs.

#### Article R232-13-1

Les travailleurs ne doivent être admis dans les locaux ayant fait l'objet d'un traitement antiparasitaire qu'après ventilation suffisante et observation, s'il y a lieu, de délais évitant les effets toxiques rémanents. En cas de nécessité d'intervention anticipée, les moyens de protection individuelle appropriés doivent être fournis.

#### Article R232-13-2

Lorsque les travaux sont effectués dans des locaux fermés et dans une atmosphère dangereuse pour la santé des travailleurs, le temps de présence doit être aussi limité que possible.

#### Article R232-13-3

Les dispositions de la sous-section 3 de la section II du présent chapitre sont néanmoins applicables dans les établissements agricoles visés à l'article R. 232-13, sauf dans les lieux où l'éclairage peut être contre-indiqué en raison des techniques agricoles pratiquées.

Dans ce cas, des moyens individuels d'éclairage doivent être mis à la disposition du personnel et être tenus constamment en bon état de fonctionnement à la diligence de l'employeur.

#### Article R232-13-4

Lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle, dont les caractéristiques techniques sont, en tant que de besoin, fixées par des arrêtés du ministre de l'agriculture.

#### Article R232-13-5

Les dispositions des articles R. 232-2 à R. 232-3 ne sont applicables qu'au cas où le travail est effectué dans les locaux de l'exploitation, de l'entreprise ou de l'établissement agricole ou à proximité de ceux-ci et, si ce n'est pas le cas, lorsque les salariés y prennent et finissent leur travail de façon habituelle.

#### Article R232-13-6

Pour l'application de l'article R. 232-2-7, le chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles peut également tenir compte des impossibilités techniques liées à la nature ou à la situation de l'exploitation.

#### Article R232-13-7

Les dispositions de l'article R. 232-2-5 ne sont applicables qu'au cas où le travail est effectué dans les locaux de l'exploitation, de l'entreprise ou de l'établissement agricole, ou à proximité de ceux-ci.

## Code du travail

### Article R232-13-8

Les dispositions de la sous-section 2 de la section III du présent chapitre ne sont pas applicables dans les établissements agricoles.

### Article R232-13-9

Lorsque les dispositions de la section I relatives à l'hygiène des locaux affectés au travail ainsi que celles de la sous-section 1 de la section III relatives aux repas ne peuvent recevoir application en raison de la nature des opérations agricoles pratiquées ou de la situation des lieux de travail, des mesures d'effet équivalent doivent être prises en vue d'assurer la protection de la santé des travailleurs.

### *Sous-section 2 Dispositions générales*

### Article R232-14

Les prescriptions du présent chapitre donnent lieu à l'application de la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-4. Le délai minimum d'exécution est fixé uniformément à huit jours.

### Article R232-14-1

Dans le cas où il est reconnu qu'il est pratiquement impossible d'appliquer l'une des prescriptions de la section IV "Prévention des incendies-évacuation", il peut être accordé à un établissement une dispense temporaire ou permanente d'une partie de ces prescriptions, sur proposition de mesures compensatoires assurant un niveau de sécurité jugé équivalent.

La dispense est accordée par le directeur régional du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire de contrôle assimilé, après enquête de l'inspecteur du travail, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et après avis de la commission consultative départementale de la protection civile, de la sécurité et de l'accessibilité pour les établissements recevant du public.

## Chapitre 3 Sécurité

### *Section 1 Règles générales d'utilisation des équipements de travail et moyens de protection, y compris les équipements de protection individuelle*

### Article R233-1

Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, conformément aux obligations définies par l'article L. 233-5-1 et aux prescriptions particulières édictées par les décrets prévus au 2° de l'article L. 231-2.

A cet effet, les équipements de travail doivent être choisis en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. En outre, le chef d'établissement doit tenir compte des caractéristiques de l'établissement susceptibles d'être à l'origine de risques lors de l'utilisation de ces équipements de travail.

Lorsque les mesures prises en application des alinéas précédents ne peuvent pas être suffisantes pour assurer la sécurité et préserver la santé des travailleurs, le chef d'établissement doit prendre toutes autres mesures nécessaires à cet effet, en agissant notamment sur l'installation des équipements de travail, l'organisation du travail ou les procédés de travail.

En outre, le chef d'établissement doit mettre, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés à la disposition des travailleurs et veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs conformément aux dispositions du présent titre ne constituent pas des avantages en nature au sens de l'article L. 223-13.

Les travailleurs indépendants et les employeurs mentionnés à l'article L. 235-18 doivent utiliser des équipements de travail et des équipements de protection individuelle appropriés ou convenablement

## Code du travail

adaptés, choisis en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. En tant que de besoin, ils doivent mettre en oeuvre les mesures définies aux alinéas 3 et 4 ci-dessus.

### Article R233-1-1

Sans préjudice des dispositions de la section III du présent chapitre applicables aux équipements de travail, les équipements de travail et moyens de protection utilisés dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 ainsi que par les travailleurs indépendants et les employeurs mentionnés à l'article L. 235-18 doivent être maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement.

Les moyens de protection détériorés pour quelque motif que ce soit, y compris du seul fait de la survenance du risque contre lequel ils sont prévus, dont la réparation n'est pas susceptible de garantir qu'ils assureront le niveau de protection antérieur à la détérioration, doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

### Article R233-1-2

Les vérifications de la conformité des équipements de travail aux dispositions qui leur sont applicables, prévues par l'article L. 233-5-2, sont effectuées dans les conditions définies à l'article R. 233-82.

### Article R233-1-3

Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué. Ces équipements ne doivent pas être eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent en outre pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à effectuer et avec les principes de l'ergonomie.

En tant que de besoin, des arrêtés des ministres chargés du travail et de l'agriculture déterminent la valeur de l'exposition quotidienne admissible que l'équipement de protection individuelle peut laisser subsister.

En cas de risques multiples exigeant le port simultané de plusieurs équipements de protection individuelle, ces équipements doivent être compatibles entre eux et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

En particulier:

- a) Les équipements de protection individuelle contre les effets nuisibles des vibrations mécaniques doivent réduire les vibrations en dessous des niveaux portant atteinte à la santé et à la sécurité;
- b) Les équipements de protection individuelle contre les effets aigus ou chroniques des sources de rayonnements non ionisants sur l'oeil doivent assurer que la densité d'éclairement énergétique du rayonnement susceptible d'atteindre les yeux de l'utilisateur ne présente pas de dangers.

## *Section 2 Mesures d'organisation et conditions de mise en oeuvre des équipements de travail*

### *Sous-section 1 Mesures générales*

#### Article R233-2

Le chef d'établissement doit informer de manière appropriée les travailleurs chargés de la mise en oeuvre ou de la maintenance des équipements de travail:

- a) Des conditions d'utilisation ou de maintenance de ces équipements de travail;
- b) Des instructions ou consignes les concernant;
- c) De la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles;
- d) Des conclusions tirées de l'expérience acquise permettant de supprimer certains risques.

Il doit également informer tous les travailleurs de l'établissement des risques les concernant, dus, d'une part, aux équipements de travail situés dans leur environnement immédiat de travail, même s'ils ne les utilisent pas personnellement, d'autre part, aux modifications affectant ces équipements.

Il doit en outre tenir à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, une documentation concernant la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés.



## Code du travail

### Article R233-3

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 231-38, la formation à la sécurité dont bénéficient les travailleurs chargés de la mise en oeuvre ou de la maintenance des équipements de travail doit être renouvelée et complétée aussi souvent qu'il est nécessaire pour prendre en compte les évolutions des équipements de travail dont ces travailleurs ont la charge.

### Article R233-4

Le montage et le démontage des équipements de travail doivent être réalisés de façon sûre, notamment en respectant les instructions du fabricant.

La remise en service d'un équipement de travail après une opération de maintenance ayant nécessité le démontage des dispositifs de protection doit être précédée d'un essai permettant de vérifier que ces dispositifs sont en place et fonctionnent correctement.

### Article R233-5

Les équipements de travail et leurs éléments doivent être installés et pouvoir être utilisés de manière telle que leur stabilité soit assurée.

### Article R233-6

Les équipements de travail doivent être installés, disposés et utilisés de manière à réduire les risques pour les utilisateurs de ces équipements et pour les autres travailleurs. Doit notamment être prévu un espace libre suffisant entre les éléments mobiles des équipements de travail et les éléments fixes ou mobiles de leur environnement. L'organisation de l'environnement de travail doit être telle que toute énergie ou substance utilisée ou produite puisse être amenée et évacuée en toute sécurité.

Les équipements de travail et leurs éléments doivent être installés de façon à permettre aux travailleurs d'effectuer les opérations de production et de maintenance dans les meilleures conditions de sécurité possibles. Leur implantation ne doit pas s'opposer à l'emploi des outils, accessoires, équipements et engins nécessaires pour exécuter les opérations de mise en oeuvre, y compris de réglage relevant de l'opérateur, ou les opérations de maintenance en toute sécurité.

Ils doivent être installés et, en fonction des besoins, équipés de manière telle que les travailleurs puissent accéder et se maintenir en sécurité et sans fatigue excessive à tous les emplacements nécessaires pour la mise en oeuvre, le réglage et la maintenance desdits équipements et de leurs éléments.

Les passages et les allées de circulation du personnel entre les équipements de travail doivent avoir une largeur d'au moins 80 centimètres. Leur sol doit présenter un profil et être dans un état permettant le déplacement en sécurité.

### Article R233-7

Aucun poste de travail permanent ne doit être situé dans le champ d'une zone de projection d'éléments dangereux.

### Article R233-8

Lorsque des transmissions, mécanismes et équipements de travail comportant des organes en mouvement susceptibles de présenter un risque sont en fonctionnement, il est interdit au chef d'établissement d'admettre les travailleurs à procéder à la vérification, à la visite, au nettoyage, au déboufrage, au graissage, au réglage, à la réparation et à toute autre opération de maintenance.

En outre, préalablement à l'exécution à l'arrêt des travaux prévus à l'alinéa 1, toutes mesures doivent être prises pour empêcher la remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.

Toutefois, lorsqu'il est techniquement impossible d'effectuer à l'arrêt certains des travaux prévus au présent article, des dispositions particulières, prévues par une instruction du chef d'établissement, doivent être prises pour empêcher l'accès aux zones dangereuses ou mettre en oeuvre des conditions de fonctionnement, une organisation du travail ou des modes opératoires permettant de préserver la sécurité des travailleurs chargés de ces opérations. Dans ce cas, les travaux visés au présent article ne peuvent être effectués que par des travailleurs mentionnés au b de l'article R. 233-9.

### Article R233-8-1

## Code du travail

Lorsque, pour des raisons d'ordre technique, les éléments mobiles d'un équipement de travail ne peuvent être rendus inaccessibles, il est interdit au chef d'établissement d'admettre les travailleurs à utiliser cet équipement, à procéder à des interventions sur celui-ci ou à circuler à sa proximité s'ils portent des vêtements non ajustés ou flottants.

### *Sous-section 2 Mesures particulières applicables à l'utilisation de certains équipements de travail ou à certaines situations de travail*

#### Article R233-9

Lorsque les mesures prises en application des deux premiers alinéas de l'article R. 233-1 ne peuvent pas être suffisantes pour assurer la sécurité et préserver la santé des travailleurs, le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires afin que:

- a) Seuls les travailleurs désignés à cet effet utilisent cet équipement de travail;
- b) La maintenance et la modification de cet équipement de travail ne soient effectuées que par les seuls travailleurs affectés à ce type de tâche.

#### Article R233-10

Les travailleurs mentionnés au b de l'article R. 233-9 doivent recevoir une formation spécifique relative aux prescriptions à respecter, aux conditions d'exécution des travaux, aux matériels et outillages à utiliser. Cette formation doit être renouvelée et complétée aussi souvent qu'il est nécessaire pour prendre en compte les évolutions des équipements de travail dont ces travailleurs assurent la maintenance ou la modification et les évolutions des techniques correspondantes.

#### Article R233-11

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de travail ou les catégories d'équipement de travail pour lesquels le chef d'établissement ou le travailleur indépendant est tenu de procéder ou de faire procéder à des vérifications générales périodiques afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers. Ces arrêtés précisent la périodicité des vérifications et, en tant que de besoin, leur nature et leur contenu. L'intervalle entre lesdites vérifications peut être réduit sur mise en demeure de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail lorsque, en raison notamment des conditions ou de la fréquence d'utilisation, du mode de fonctionnement ou de la conception de certains organes, les équipements de travail sont soumis à des contraintes génératrices d'une usure prématurée susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.

Les vérifications sont effectuées par des personnes qualifiées, appartenant ou non à l'établissement, dont la liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail. Ces personnes doivent être compétentes dans le domaine de la prévention des risques présentés par les équipements de travail définis par les arrêtés prévus au premier alinéa ci-dessus et connaître les dispositions réglementaires afférentes.

Le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le registre de sécurité ouvert par le chef d'établissement conformément à l'article L. 620-6. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que de l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé en application du 4° de l'article L. 231-2, s'il y a lieu, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement, les rapports établis à la suite de ces vérifications doivent être annexés au registre de sécurité; à défaut, les indications précises relatives à la date des vérifications, à la date de remise des rapports correspondants et à leur archivage dans l'établissement doivent être portées sur le registre de sécurité.

Le registre de sécurité et les rapports peuvent être tenus et conservés sur tout support dans les conditions prévues par les articles L. 620-7 et D. 620-1.

S'ils répondent aux critères de qualification et de compétence définis par l'alinéa 4 ci-dessus, les travailleurs indépendants peuvent procéder eux-mêmes à ces vérifications.

## Code du travail

Dans les situations visées à l'article 23 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 modifié, les travailleurs indépendants consignent les résultats de ces vérifications, ainsi que le nom et la qualité de la personne qui les a effectuées, sur le registre prévu audit article.

### Article R233-11-1

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de travail et les catégories d'équipements de travail pour lesquels le chef d'établissement est tenu, dans les conditions définies à l'article R. 233-11, de procéder ou de faire procéder, lors de leur mise en service dans l'établissement, à une vérification initiale en vue de s'assurer qu'ils sont installés conformément aux spécifications prévues, le cas échéant, par la notice d'instructions du fabricant et peuvent être utilisés en sécurité.

Les travailleurs indépendants sont également tenus à la vérification initiale mentionnée à l'alinéa précédent, dans les conditions prévues audit alinéa.

### Article R233-11-2

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de travail et les catégories d'équipements de travail pour lesquels le chef d'établissement ou le travailleur indépendant est tenu, dans les conditions définies à l'article R. 233-11, de procéder ou de faire procéder, lors de leur remise en service après toute opération de démontage et remontage ou modification susceptible de mettre en cause leur sécurité, à une vérification en vue de s'assurer de l'absence de toute défectuosité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.

### Article R233-12

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de travail et les catégories d'équipements de travail pour lesquels un carnet de maintenance doit être établi et tenu à jour par le chef d'établissement en vue de s'assurer que les opérations de maintenance nécessaires au fonctionnement de l'équipement de travail dans des conditions permettant de préserver la sécurité et la santé des travailleurs sont effectuées.

Ces arrêtés précisent la nature des informations qui doivent être portées sur le carnet de maintenance.

Le carnet de maintenance est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que de l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé en application du 4° de l'article L. 231-2, s'il y a lieu, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le carnet de maintenance peut être tenu et conservé sur tout support dans les conditions prévues par les articles L. 620-7 et D. 620-1.

### Article R233-13

Les machines à aménagement manuel des pièces à travailler ou à déplacement manuel des outillages doivent être équipées des outils et accessoires appropriés de façon que les phénomènes de rejet ou d'entraînement pouvant survenir ne soient pas à l'origine de risques pour les travailleurs.

En particulier, les machines à travailler le bois destinées au dégauchissage, au rabotage, au toupillage pour lesquelles la pièce à usiner est amenée manuellement au contact des outils en rotation doivent être équipées à cet effet des dispositifs anti-rejet nécessaires tels que des outils à section circulaire à limitation de pas d'usinage ou des outils anti-rejet appropriés.

### *Sous-section 3 Mesures complémentaires applicables pour l'utilisation des équipements de travail servant au levage de charges*

#### Article R233-13-1

Les équipements de travail démontables ou mobiles servant au levage de charges doivent être utilisés de manière à garantir la stabilité de l'équipement de travail durant son emploi dans toutes les conditions prévisibles, compte tenu de la nature des appuis.

#### Article R233-13-2

## Code du travail

Toutes mesures seront prises et toutes consignes seront données pour que, à aucun moment, les organes des équipements de travail servant au levage de charges, quels qu'ils soient, ainsi que les charges suspendues ne puissent entrer en contact direct ou provoquer un amorçage avec les parties actives d'installations électriques non isolées, ou détériorer les installations électriques environnantes.

### Article R233-13-3

Le levage des personnes n'est permis qu'avec les équipements de travail et les accessoires prévus à cette fin.

Toutefois, des équipements de travail non prévus pour le levage de personnes peuvent être utilisés pour accéder à un poste de travail ou pour exécuter un travail lorsque l'utilisation d'équipements spécialement conçus pour le levage des personnes est techniquement impossible ou expose celles-ci à un risque plus important lié à l'environnement de travail.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise les spécifications relatives aux équipements visés à l'alinéa ci-dessus, leurs conditions d'utilisation, ainsi que celles de charges, de visibilité, de déplacement, d'aménagement, de fixation de l'habitacle et d'accès à celui-ci.

Des équipements de travail non prévus pour le levage de personnes peuvent également être utilisés à cette fin, lorsque, en cas d'urgence, l'évacuation de celles-ci le nécessite.

### Article R233-13-4

Il est interdit de soulever, hors essais ou épreuves, une charge supérieure à celle marquée sur l'appareil et, le cas échéant, sur la plaque de charge.

Des mesures doivent être prises pour empêcher la chute ou l'accrochage des matériaux, agrès ou toutes autres pièces soulevées.

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 233-13-11, lorsque des équipements de travail servant au levage de charges sont à l'arrêt, aucune charge ne doit être suspendue au crochet.

### Article R233-13-5

Il est interdit de transporter des charges au-dessus des personnes, à moins que cela ne soit requis pour le bon déroulement des travaux.

Dans ce dernier cas, des procédures doivent être définies et appliquées.

Lorsque la charge d'un appareil de levage croise une voie de circulation, des mesures spéciales doivent être prises pour prévenir tout danger résultant de la chute éventuelle de la charge transportée.

### Article R233-13-6

Si deux ou plusieurs équipements servant au levage de charges non guidées sont installés ou montés sur un lieu de travail de telle façon que leurs champs d'action se recouvrent, des mesures doivent être prises pour éviter les collisions entre les charges ou avec des éléments des équipements de travail eux-mêmes.

### Article R233-13-7

Pendant l'emploi d'un équipement de travail mobile servant au levage de charges non guidées, des mesures doivent être prises pour éviter son basculement, son renversement, son déplacement et son glissement inopinés.

Lorsque les appareils de levage circulent sur des voies ou chemins de roulement, les extrémités de ces voies ou chemins de roulement doivent être munies de dispositifs atténuant les chocs en fin de course.

### Article R233-13-8

Le poste de manoeuvre d'un appareil de levage doit être disposé de telle façon que le conducteur puisse suivre des yeux les manoeuvres effectuées par les éléments mobiles de l'appareil.

Si le conducteur d'un équipement de travail servant au levage de charges non guidées ne peut observer le trajet entier de la charge ni directement ni par des dispositifs auxiliaires fournissant les informations utiles, un chef de manoeuvre, en communication avec le conducteur, aidé le cas échéant par un ou plusieurs travailleurs placés de manière à pouvoir suivre des yeux les éléments mobiles pendant leur déplacement, doit diriger le conducteur. Par ailleurs, des mesures d'organisation doivent être prises pour éviter des collisions susceptibles de mettre en danger des personnes.

### Article R233-13-9

## Code du travail

Lorsque le travailleur accroche ou décroche une charge à la main, les travaux doivent être organisés de manière telle que ces opérations puissent être effectuées en toute sécurité. Pendant ces opérations aucune manoeuvre de l'appareil de levage ne doit être réalisée tant que ce travailleur n'a pas donné son accord.

### Article R233-13-10

Lorsqu'une charge doit être levée simultanément par deux ou plusieurs équipements de travail servant au levage de charges non guidées, une procédure doit être établie et appliquée pour assurer la bonne coordination des opérateurs et des opérations.

### Article R233-13-11

En prévision d'une panne partielle ou complète de l'alimentation en énergie, et si les équipements de travail servant au levage de charges non guidées ne peuvent pas retenir ces charges, des mesures doivent être prises pour éviter d'exposer des travailleurs aux risques qui peuvent en résulter. Les charges suspendues ne doivent pas rester sans surveillance, sauf si l'accès à la zone de danger est empêché et si la charge a été accrochée et est maintenue en toute sécurité.

### Article R233-13-12

Il est interdit de balancer les charges pour les déposer en un point qui ne peut être atteint normalement par l'appareil de levage.

Il est également interdit de soulever ou de tirer les charges en oblique sauf à l'aide d'appareils conçus à cette fin.

### Article R233-13-13

Lorsqu'ils sont d'une hauteur supérieure à celles fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture, l'emploi à l'air libre d'équipements de travail servant au levage de charges non guidées doit cesser dès que la dégradation des conditions météorologiques est susceptible de compromettre la sécurité de leur fonctionnement et d'exposer toute personne à un risque. Dans ce cas l'employeur doit disposer des moyens et des informations lui permettant d'avoir connaissance de l'évolution des conditions météorologiques. Des mesures de protection, destinées notamment à empêcher le renversement de l'équipement de travail, doivent être prises.

### Article R233-13-14

Les accessoires de levage au sens du 3° de l'article R. 233-83 doivent être choisis et utilisés en fonction des charges à manutentionner, des points de préhension, du dispositif d'accrochage et des conditions atmosphériques et compte tenu du mode et de la configuration d'élingage. Tout assemblage d'accessoires de levage permanent doit être clairement marqué pour permettre à l'utilisateur d'en connaître les caractéristiques.

### Article R233-13-15

Les accessoires de levage doivent être entreposés de manière qu'ils ne puissent être endommagés ou détériorés.

Dès lors qu'ils présentent des défauts susceptibles d'entraîner une rupture, ils doivent être retirés du service.

### *Sous-section 4 Mesures complémentaires applicables à l'utilisation des équipements de travail mobiles*

### Article R233-13-16

Les voies de circulation empruntées par les équipements de travail mobiles doivent avoir un gabarit suffisant et présenter un profil permettant leur déplacement sans risque à la vitesse prévue par la notice d'instructions. Elles doivent être maintenues libres de tout obstacle.

Si un équipement de travail évolue dans une zone de travail, le chef d'établissement doit établir des règles de circulation adéquates et veiller à leur bonne application.

## Code du travail

### Article R233-13-17

Des mesures d'organisation doivent être prises pour éviter que des travailleurs à pied ne se trouvent dans la zone d'évolution des équipements de travail. Si la présence de travailleurs à pied est néanmoins requise pour la bonne exécution des travaux, des mesures doivent être prises pour éviter qu'ils ne soient blessés par ces équipements.

Les équipements de travail mobiles munis d'un moteur à combustion ne doivent être introduits et employés dans les zones de travail que si y est garanti, en quantité suffisante, un air ne présentant pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

### Article R233-13-18

La présence des travailleurs sur des équipements de travail mobiles mus mécaniquement n'est autorisée que sur des emplacements sûrs, aménagés à cet effet. Si des travaux doivent être effectués pendant le déplacement, la vitesse doit être adaptée.

### *Sous-section 5 Autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles et des équipements de travail servant au levage*

### Article R233-13-19

La conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate. Cette formation doit être complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire.

En outre, la conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'entreprise.

L'autorisation de conduite est tenue par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes compétents de la sécurité sociale.

Des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture déterminent:

- a) Les conditions de la formation exigée au premier alinéa du présent article;
- b) Les catégories d'équipements de travail dont la conduite nécessite d'être titulaire d'une autorisation de conduite;
- c) Les conditions dans lesquelles le chef d'entreprise s'assure que le travailleur dispose de la compétence et de l'aptitude nécessaires pour assumer, en toute sécurité, la fonction de conducteur d'un équipement de travail;
- d) La date à compter de laquelle, selon les catégories d'équipements, entre en vigueur l'obligation d'être titulaire d'une autorisation de conduite.

### *Section 3 Prescriptions techniques applicables pour l'utilisation des équipements de travail*

### Article R233-14

La présente section est applicable aux équipements de travail utilisés dans les établissements visés à l'article L. 231-1.

### Article R233-15

Les éléments mobiles de transmission d'énergie ou de mouvements des équipements de travail présentant des risques de contact mécanique pouvant entraîner des accidents doivent être équipés de protecteurs ou de dispositifs appropriés empêchant l'accès aux zones dangereuses ou arrêtant, dans la mesure où cela est techniquement possible, les mouvements d'éléments dangereux avant que les travailleurs puissent les atteindre.

### Article R233-16

Les équipements de travail mus par une source d'énergie autre que la force humaine comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail et pouvant entraîner des accidents par contact mécanique doivent être disposés, protégés, commandés ou équipés de façon telle que les opérateurs ne puissent atteindre la zone dangereuse.



## Code du travail

Toutefois, lorsque certains de ces éléments mobiles ne peuvent être rendus inaccessibles en tout ou partie pendant leur fonctionnement compte tenu des opérations à effectuer et nécessitent l'intervention de l'opérateur, ces éléments mobiles doivent, dans la mesure de ce qui est techniquement possible, être munis de protecteurs ou dispositifs de protection. Ceux-ci doivent limiter l'accessibilité et interdire notamment l'accès aux parties des éléments non utilisées pour le travail.

Lorsque l'état de la technique ne permet pas de satisfaire aux dispositions des deux précédents alinéas du présent article, les équipements de travail doivent être disposés, protégés, commandés ou équipés de façon à réduire les risques au minimum.

Les dispositions du présent article sont applicables aux équipements de travail servant au levage de charges mus à la main.

### Article R233-17

Les protecteurs et les dispositifs de protection permettant de répondre aux dispositions des articles R. 233-15 et R. 233-16:

1. Doivent être de construction robuste, adaptée aux conditions d'utilisation;
2. Ne doivent pas occasionner de risques supplémentaires, la défaillance d'un de leurs composants ne devant pas compromettre leur fonction de protection;
3. Ne doivent pas pouvoir être facilement ôtés ou rendus inopérants;
4. Doivent être situés à une distance suffisante de la zone dangereuse, compatible avec le temps nécessaire pour obtenir l'arrêt des éléments mobiles;
5. Doivent permettre de repérer parfaitement la zone dangereuse;
6. Ne doivent pas limiter plus que nécessaire l'observation du cycle de travail;
7. Doivent permettre les interventions indispensables pour la mise en place ou le remplacement des éléments ainsi que pour les travaux d'entretien, ceci en limitant l'accès au seul secteur où le travail doit être réalisé et, si possible, sans démontage du protecteur ou du dispositif de protection.

### Article R233-18

La mise en marche des équipements de travail ne doit pouvoir être obtenue que par l'action d'un opérateur sur l'organe de service prévu à cet effet, sauf si cette mise en marche, obtenue autrement, ne présente aucun risque pour les opérateurs concernés.

L'alinéa qui précède ne s'applique pas à la mise en marche d'un équipement de travail résultant de la séquence normale d'un cycle automatique.

### Article R233-19

Les organes de service d'un équipement de travail doivent être clairement visibles et identifiables et, en tant que de besoin, faire l'objet d'un marquage approprié.

Ils doivent être disposés en dehors des zones dangereuses sauf en cas d'impossibilité ou de nécessité de service par exemple pour un dispositif d'arrêt d'urgence ou une console de réglage ou d'apprentissage. Ils doivent être situés de façon que leur manœuvre ne puisse engendrer de risques supplémentaires.

Les organes de service doivent être choisis pour éviter toute manœuvre non intentionnelle pouvant avoir des effets dangereux.

Ils doivent être disposés de façon à permettre une manœuvre sûre, rapide et sans équivoque.

Depuis l'emplacement des organes de mise en marche, l'opérateur doit être capable de s'assurer de l'absence de personnes dans les zones dangereuses. Si cela est impossible, toute mise en marche doit être précédée automatiquement d'un signal d'avertissement sonore ou visuel. Le travailleur exposé doit avoir le temps et les moyens de se soustraire rapidement à des risques engendrés par le démarrage ou éventuellement par l'arrêt de l'équipement de travail.

### Article R233-20

Un équipement de travail doit porter les avertissements, signalisations et dispositifs d'alerte indispensables pour assurer la sécurité des travailleurs. Ces avertissements, signalisations et dispositifs d'alerte doivent être choisis et disposés de façon à être perçus et compris facilement, sans ambiguïté.

Lorsque les opérateurs ont la possibilité de choisir et de régler les caractéristiques techniques de fonctionnement d'un équipement de travail, celui-ci doit comporter toutes les indications nécessaires pour que ces opérations soient effectuées d'une façon sûre. La vitesse limite au-delà de laquelle un équipement de travail peut présenter des risques doit être précisée clairement.

## Code du travail

### Article R233-21

Les éléments des équipements de travail pour lesquels il existe un risque de rupture ou d'éclatement doivent être équipés de protecteurs appropriés.

### Article R233-22

Les équipements de travail doivent être installés et équipés pour éviter les dangers dus à des chutes ou des projections d'objets tels que pièces usinées, éléments d'outillage, copeaux, déchets.

### Article R233-23

Les zones de travail, de réglage ou de maintenance d'un équipement de travail doivent être convenablement éclairées en fonction des travaux à effectuer.

### Article R233-24

Les éléments des équipements de travail destinés à la transmission de l'énergie calorifique, notamment les canalisations de vapeur ou de fluide thermique, doivent être disposés, protégés ou isolés de façon à prévenir tout risque de brûlure.

### Article R233-25

Les équipements de travail alimentés en énergie électrique doivent être équipés, installés et entretenus, conformément aux dispositions du décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988, de manière à prévenir, ou permettre de prévenir, les risques d'origine électrique, notamment les risques pouvant résulter de contacts directs ou indirects, de surintensités ou d'arcs électriques.

### Article R233-26

Tout équipement de travail doit être muni des organes de service nécessaires permettant son arrêt général dans des conditions sûres.

### Article R233-27

Chaque poste de travail ou partie d'équipement de travail doit être muni d'un organe de service permettant d'arrêter, en fonction des risques existants, soit tout l'équipement de travail, soit une partie seulement, de manière que l'opérateur soit en situation de sécurité. L'ordre d'arrêt de l'équipement de travail doit avoir priorité sur les ordres de mise en marche. L'arrêt de l'équipement de travail ou de ses éléments dangereux étant obtenu, l'alimentation en énergie des actionneurs concernés doit être interrompue.

### Article R233-28

Chaque machine doit être munie d'un ou de plusieurs dispositifs d'arrêt d'urgence clairement identifiables, accessibles et en nombre suffisant, permettant d'éviter des situations dangereuses risquant ou en train de se produire.

Sont exclues de cette obligation:

- a) Les machines pour lesquelles un dispositif d'arrêt d'urgence ne serait pas en mesure de réduire le risque, soit parce qu'il ne réduirait pas le temps d'obtention de l'arrêt normal, soit parce qu'il ne permettrait pas de prendre les mesures particulières nécessitées par le risque;
- b) Les machines portatives et les machines guidées à la main.

### Article R233-29

Les équipements de travail doivent être munis de dispositifs clairement identifiables et facilement accessibles permettant de les isoler de chacune de leurs sources d'énergie.

La séparation des équipements de travail de leurs sources d'alimentation en énergie doit être obtenue par la mise en oeuvre de moyens adaptés permettant que les opérateurs intervenant dans les zones dangereuses puissent s'assurer de cette séparation.

La dissipation des énergies accumulées dans les équipements de travail doit pouvoir s'effectuer aisément, sans que puisse être compromise la sécurité des travailleurs.

Lorsque la dissipation des énergies ne peut être obtenue, la présence de ces énergies doit être rendue non dangereuse par la mise en oeuvre de moyens adaptés mis à la disposition des opérateurs.

## Code du travail

### Article R233-30

Les équipements de travail mettant en oeuvre des produits ou des matériaux dégageant des gaz, vapeurs, poussières ou autres déchets inflammables doivent être munis de dispositifs protecteurs permettant notamment d'éviter qu'une élévation de température d'un élément ou des étincelles d'origine électrique ou mécanique puissent entraîner un incendie ou une explosion.

### Article R233-31

Les prescriptions techniques définies par la présente section, et notamment les caractéristiques des protecteurs prévus par les articles R. 233-15 à R. 233-17, sont précisées en tant que de besoin par des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ou de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture selon les catégories de matériels concernées.

### Article R233-32

Si les équipements servant au levage de charges sont installés à demeure, leur solidité et leur stabilité pendant l'emploi doivent être assurées compte tenu notamment des charges à lever et des contraintes induites aux points de suspension ou de fixation aux structures.

#### Article R233-32-1

Les appareils servant au levage de charges doivent porter une indication visible de la ou des charges maximales d'utilisation et, le cas échéant, une plaque de charge donnant la charge nominale pour chaque configuration de l'appareil.

Les accessoires de levage doivent être marqués de façon à permettre d'en identifier les caractéristiques essentielles à une utilisation sûre.

Si l'équipement de travail n'est pas destiné au levage de personnes et s'il existe une possibilité de confusion, une signalisation appropriée doit être apposée de manière visible.

#### Article R233-32-2

Les équipements de travail servant au levage de charges installés à demeure doivent l'être de manière à réduire les risques liés aux mouvements des charges de façon que celles-ci :

- a) Ne heurtent pas les travailleurs;
- b) Ne dérivent pas dangereusement;
- c) Ne se décrochent pas inopinément.

### Article R233-33

Les équipements de travail servant au levage et au déplacement de travailleurs doivent être choisis ou équipés :

- a) Pour éviter les risques de chute de l'habitacle, lorsqu'il existe, au moyen de dispositifs appropriés;
- b) Pour éviter les risques de chute de l'utilisateur hors de l'habitacle, lorsqu'il existe;
- c) Pour éviter les risques d'écrasement, de coincement ou de heurt de l'utilisateur;
- d) Pour garantir la sécurité des travailleurs bloqués, en cas d'accident, dans l'habitacle et permettre leur dégagement.

### Article R233-34

Les équipements de travail mobiles avec travailleurs portés doivent être choisis, compte tenu des travaux à effectuer et des conditions effectives d'utilisation, de manière à prévenir les risques de retournement ou de renversement de l'équipement et de chute d'objets.

Lorsque le risque de retournement ou de renversement ne peut pas être complètement évité, ces équipements doivent être munis soit d'une structure les empêchant de se renverser de plus d'un quart de tour, soit d'une structure ou de tout autre dispositif d'effet équivalent garantissant un espace suffisant autour des travailleurs portés si le mouvement peut continuer au-delà de cette limite. De telles structures de protection ne sont pas requises lorsque l'équipement est stabilisé pendant l'emploi ou lorsque le retournement ou le renversement en est rendu impossible par conception.

Lorsque le risque de chute d'objets ne peut pas être complètement évité, ces équipements doivent être équipés d'une structure de protection contre ce risque.

## Code du travail

Les structures de protection contre le retournement, le renversement ou la chute d'objets peuvent être intégrées dans une cabine.

Si l'équipement n'est pas muni des points d'ancrage permettant de recevoir une structure de protection, des mesures doivent être prises pour prévenir le risque de retournement ou de renversement de l'équipement ou de chute d'objets, tels que la limitation de son utilisation, de la vitesse et l'aménagement des zones de circulation et de travail.

S'il existe un risque qu'un travailleur porté, lors d'un retournement ou d'un renversement, soit écrasé entre des parties de l'équipement de travail et le sol, l'équipement doit être muni d'un système de retenue des travailleurs portés sur leur siège, sauf si l'état de la technique et les conditions effectives d'utilisation l'interdisent.

### Article R233-35

Les équipements de travail mobiles avec travailleurs portés doivent être aménagés de façon à réduire au minimum les risques pour ces travailleurs pendant le déplacement, notamment les risques de contact avec les roues, chenilles, ou autres éléments mobiles concourant au déplacement.

### Article R233-35-1

Lorsque le blocage intempestif des éléments de transmission d'énergie entre un équipement de travail mobile et ses accessoires ou remorques peut engendrer des risques spécifiques, cet équipement de travail doit être aménagé ou équipé de façon qu'il puisse être remédié à ce blocage. Lorsque celui-ci ne peut pas être empêché, toutes mesures doivent être prises pour éviter les conséquences dommageables pour les travailleurs.

### Article R233-35-2

Si les éléments de transmission d'énergie entre équipements de travail mobiles risquent de s'encrasser et de se détériorer en traînant par terre, des fixations doivent être prévues.

### Article R233-36

Les équipements de travail mobiles automoteurs doivent être munis de dispositifs empêchant une mise en marche par des personnes non habilitées.

### Article R233-37

Les équipements de travail mobiles automoteurs doivent être munis d'un dispositif de freinage et d'arrêt. Dans la mesure où la sécurité l'exige, notamment pour les équipements dont le système de freinage est fortement sollicité, un dispositif de secours actionné par des commandes aisément accessibles ou par des systèmes automatiques doit permettre le freinage et l'arrêt en cas de défaillance du dispositif principal.

### Article R233-38

Lorsque le champ de vision direct du conducteur est insuffisant, les équipements de travail mobiles automoteurs doivent être munis de dispositifs auxiliaires, améliorant la visibilité.

Lorsque ces équipements sont utilisés de nuit ou dans des lieux obscurs, ils doivent être munis d'un dispositif d'éclairage adapté au travail à effectuer.

### Article R233-39

Les équipements de travail mobiles automoteurs commandés à distance doivent être munis d'un dispositif permettant l'arrêt automatique lorsqu'ils sortent du champ de contrôle.

S'ils peuvent heurter des travailleurs, les équipements de travail mobiles automoteurs commandés à distance ou fonctionnant sans conducteur doivent être équipés de dispositifs de protection ou de protecteurs contre ces risques, sauf si d'autres dispositifs appropriés sont en place pour contrôler le risque de heurt.

### Article R233-40

En cas de mouvement simultané de plusieurs équipements de travail mobiles automoteurs roulant sur rails, ces équipements doivent être munis de moyens réduisant les conséquences d'une collision éventuelle.

## Code du travail

### Article R233-41

Les équipements de travail mobiles automoteurs qui, par eux-mêmes ou du fait de leurs remorques ou de leur chargement, présentent des risques d'incendie doivent être munis de dispositifs de lutte contre l'incendie, sauf si le lieu d'utilisation en est équipé à des endroits suffisamment rapprochés.

### *Section 4 Mesures d'organisation et conditions d'utilisation des équipements de protection individuelle*

### Article R233-42

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-4-6, les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail visés à l'article R. 233-1 doivent être fournis gratuitement par le chef d'établissement qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire. Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

### Article R233-42-1

Le chef d'établissement détermine après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle doivent être mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée du port, en fonction de la gravité du risque, de la fréquence de l'exposition au risque et des caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et en tenant compte des performances des équipements de protection individuelle en cause.

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés conformément à leur destination.

### Article R233-42-2

Des arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture déterminent les équipements de protection individuelle et catégories d'équipement de protection individuelle pour lesquels le chef d'établissement ou le travailleur indépendant doit procéder ou faire procéder à des vérifications générales périodiques afin que soit décelé en temps utile toute défectuosité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses ou tout défaut d'accessibilité contraire aux conditions déterminées conformément à l'article R. 233-42-1.

Ces arrêtés précisent la périodicité des vérifications et, en tant que de besoin, leur nature et leur contenu. L'intervalle entre lesdites vérifications peut être réduit sur mise en demeure de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail lorsque, en raison notamment des conditions de stockage ou d'environnement, du mode de fonctionnement ou de la conception de certains organes, les équipements de protection individuelle sont soumis à des contraintes susceptibles de nuire à leur fonction protectrice.

Les vérifications sont effectuées par des personnes qualifiées, appartenant ou non à l'établissement, dont la liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail. Ces personnes doivent avoir la compétence nécessaire pour exercer leur mission en ce qui concerne les équipements de protection individuelle définis par les arrêtés prévus au premier alinéa ci-dessus et connaître les dispositions réglementaires afférentes.

Le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le registre de sécurité ouvert par le chef d'établissement conformément à l'article L. 620-6. Ce registre est tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que de l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé en application du 4° de l'article L. 231-2, s'il y a lieu, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement, les rapports établis à la suite de ces vérifications doivent être annexés au registre de sécurité; à défaut, les indications précises relatives à la date des vérifications, à la date de remise des

## Code du travail

rapports correspondants et à leur archivage dans l'établissement doivent être portées sur le registre de sécurité.

Le registre de sécurité et les rapports peuvent être tenus et conservés sur tout support dans les conditions prévues par les articles L. 620-7 et D. 620-1.

S'ils répondent aux critères de qualification et de compétence définis par l'alinéa 4 ci-dessus, les travailleurs indépendants peuvent procéder eux-mêmes à ces vérifications.

Dans les cas visés à l'article 23 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 modifié, les travailleurs indépendants consignent les résultats de ces vérifications, ainsi que le nom et la qualité de la personne qui les a effectuées, sur le registre prévu audit article.

### Article R233-43

Le chef d'établissement doit informer de manière appropriée les travailleurs qui doivent utiliser des équipements de protection individuelle:

- a) Des risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège;
- b) Des conditions d'utilisation dudit équipement, notamment les usages auxquels il est réservé;
- c) Des instructions ou consignes concernant les équipements de protection individuelle et de leurs conditions de mise à disposition.

Une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées aux a et b du précédent alinéa doit être élaborée par le chef d'établissement. Le chef d'établissement doit en outre tenir à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, la consigne d'utilisation susvisée et une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle concernant les travailleurs de l'établissement.

### Article R233-44

Le chef d'établissement doit faire bénéficier les travailleurs qui doivent utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement de protection individuelle. Cette formation doit être renouvelée aussi souvent qu'il est nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation prévue au dernier alinéa de l'article R. 233-43.

## *Section 5 Dispositions diverses et mesures d'application*

### Article R233-45

Les passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès, doivent être construits, installés ou protégés de façon telle que les travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes.

Les ponts volants ou les passerelles pour le chargement ou le déchargement des navires ou bateaux doivent former un tout rigide et être munis de garde-corps des deux côtés.

### Article R233-46

Les cuves, bassins et réservoirs doivent être construits, installés et protégés dans les conditions assurant la sécurité des travailleurs.

L'installation ou, à défaut, les dispositifs de protection desdites cuves, bassins ou réservoirs doivent être tels qu'ils empêchent les travailleurs d'y tomber.

Des mesures appropriées doivent garantir les travailleurs contre les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que contre les risques de déversement par rupture des parois des cuves, bassins, réservoirs, touries et bonbonnes contenant des produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

Des visites périodiques destinées à s'assurer de l'état des cuves, bassins et réservoirs contenant des produits corrosifs doivent avoir lieu à intervalles n'excédant pas un an.

Ces visites sont effectuées par un personnel qualifié sous la responsabilité du chef d'établissement.

La date de chaque vérification et ses résultats sont consignés sur le registre de sécurité prévu à l'article L. 620-6.



## Code du travail

### Article R233-47

Le tableau ci-après détermine les prescriptions du présent chapitre qui donnent lieu à l'application de la procédure de mise en demeure prévue à l'article L. 231-4, ainsi que le délai minimum d'exécution:

Article R. 233-1: huit jours;

Article R. 233-1-3: huit jours;

Article R. 233-2 (alinéa 2): huit jours;

Article R. 233-6 (alinéas 3 et 4): trois mois;

Article R. 233-43 (alinéa 2): huit jours.

Article R. 233-46 (alinéa 2 et 3): 1 mois.

### Article R233-48

Les articles R. 233-1, R. 233-1-1, R. 233-1-3, R. 233-4, R. 233-5, R. 233-11, R. 233-11-1, R. 233-11-2, R. 233-13, R. 233-42-1 (alinéa 2) et R. 233-42-2 sont applicables aux travailleurs indépendants et aux employeurs mentionnés à l'article L. 235-18.

## *Section 6 Procédures de certification de conformité*

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article R233-49

La présente section définit les procédures de certification de conformité applicables, lorsqu'ils sont neufs ou considérés comme neufs, aux machines visées au 1° de l'article R. 233-83, aux autres équipements de travail visés aux 3° et 4° de l'article R. 233-83, aux composants de sécurité visés à l'article R. 233-83-2 et aux équipements de protection individuelle visés à l'article R. 233-83-3.

Elle définit également les procédures de certification de conformité applicables aux équipements de travail et moyens de protection quand ils sont d'occasion.

Les autres équipements de travail et moyens de protection, quand ils sont neufs, peuvent faire l'objet, en tant que de besoin, de procédures de certification de conformité définies par les décrets qui leur sont applicables.

Les décisions prises en application de la présente section doivent être motivées et préciser les voies et délais de recours ouverts.

En outre, toutes les décisions des organismes habilités sont susceptibles de faire l'objet d'une réclamation dans les conditions prévues à l'article R. 233-60 ci-après.

#### Article R233-49-1

Un ensemble de machines constitué par l'assemblage d'une machine ou d'un tracteur avec un équipement interchangeable n'est pas tenu de satisfaire à la procédure de certification de conformité applicable audit ensemble, si les deux parties constitutives de cet ensemble sont compatibles entre elles et si chacune de ces parties a satisfait à la procédure de certification de conformité qui lui est applicable.

#### Article R233-49-2

Lorsqu'il s'agit d'équipements de travail ou de moyens de protection destinés à un usage spécifiquement agricole ou forestier, les attributions du ministre chargé du travail et du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels sont respectivement exercées par le ministre chargé de l'agriculture et par la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture.

Les membres du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, ainsi que les personnes et experts qui participent à leurs commissions ou groupes de travail, sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exercice de leurs attributions.

#### Article R233-49-3

Est considéré comme "mis pour la première fois sur le marché", "neuf" ou "à l'état neuf" tout équipement de travail ou moyen de protection n'ayant pas été effectivement utilisé dans un Etat membre de la

## Code du travail

Communauté économique européenne et faisant l'objet d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5 ou au II de l'article L. 233-5-1.

### Article R233-49-4

Est considéré comme "d'occasion" tout équipement de travail ou moyen de protection ayant déjà été effectivement utilisé dans un Etat membre de la Communauté économique européenne et faisant l'objet d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5 en vue de son utilisation ou d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5-1.

### Article R233-49-5

Est considéré comme "maintenu en service" tout équipement de travail ou moyen de protection visé à l'article R. 233-49-4 lorsque les opérations mentionnées audit article sont effectuées au sein d'une même entreprise.

Il en est de même en cas de modification affectant la situation juridique de l'entreprise elle-même, notamment par succession, vente de l'entreprise, fusion, transformation du fonds, mise en société.

### Article R233-50

I. - Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de mettre à disposition ou de céder à quelque titre que ce soit tout équipement de travail ou moyen de protection ne satisfaisant pas aux procédures de certification de conformité qui lui sont applicables.

Toutefois, lorsque ni le fabricant ni l'importateur n'ont satisfait aux obligations qui leur incombent conformément à la présente section, celles-ci, à l'exception des obligations prévues par la sous-section 5, doivent être accomplies par tout responsable d'une des opérations mentionnées à l'alinéa précédent.

Il est interdit d'apposer sur un équipement de travail ou moyen de protection, sur son emballage ou sur tout document le concernant, toute marque ou inscription susceptible de créer une confusion avec les marquages prévus dans le cadre des procédures de certification de conformité définies conformément à l'article R. 233-49.

II. - Il est également interdit d'apposer sur un équipement de travail ou moyen de protection, sur son emballage ou sur tout document le concernant, un marquage prévu dans le cadre d'une procédure de certification de conformité définie conformément à l'article R. 233-49 ou de délivrer une déclaration ou un certificat de conformité prévu dans ce même cadre, lorsque ledit équipement de travail ou moyen de protection n'est pas conforme aux règles techniques prévues par le 3° du III de l'article L. 233-5 ou ne satisfait pas aux procédures de certification de conformité qui lui sont applicables.

### *Sous-section 2 Organismes habilités*

#### Article R233-51

Les organismes chargés de mettre en oeuvre les procédures de certification ou d'effectuer des opérations de contrôle de conformité définies par la présente section sont habilités à cet effet par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Cette habilitation est accordée en fonction des garanties d'indépendance et de compétence présentées par ces organismes, de l'expérience acquise en particulier dans le domaine technique considéré et de la disposition des moyens nécessaires à l'exécution des tâches pour lesquelles ils sont habilités.

Ces organismes doivent pouvoir justifier de leur indépendance à l'égard des personnes susceptibles d'être intéressées par les résultats des essais ou examens qu'ils réalisent.

Ces organismes doivent, en outre, avoir souscrit une assurance couvrant leur responsabilité civile.

La rémunération des agents ne doit être liée ni au nombre des contrôles ni au résultat de ces contrôles.

Les agents des organismes habilités sont tenus de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance lors de l'examen des équipements de travail et moyens de protection et des dossiers y afférents, sauf à l'égard du ministre chargé du travail.

Afin de permettre au ministre chargé du travail d'apprécier les garanties présentées par ces organismes, ceux-ci doivent s'engager à permettre aux personnes désignées par le ministre d'accéder à leurs locaux et de procéder à toutes les investigations permettant de vérifier qu'ils continuent de satisfaire aux conditions mentionnées aux alinéas précédents.

#### Article R233-52

## Code du travail

En cas de manquement aux obligations définies à l'article R. 233-51, l'habilitation est retirée par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et après que le responsable de l'organisme a été invité à présenter ses observations.

Cet arrêté précise les conditions dans lesquelles les dossiers détenus par l'organisme doivent être mis à la disposition du ministre chargé du travail.

Le retrait de l'habilitation ne met pas fin à l'obligation définie au sixième alinéa de l'article R. 233-51.

### *Sous-section 3 Procédures de certification applicables aux équipements de travail et moyens de protection neufs ou considérés comme neufs, mentionnés au premier alinéa de l'article R. 233-49*

#### **L'autocertification CE**

##### **Article R233-53**

La procédure dite "autocertification CE" est la procédure par laquelle le fabricant ou l'importateur déclare, sous sa responsabilité, que l'exemplaire neuf de machine visée au 1° de l'article R. 233-83, de matériel visé aux 3° à 5° de l'article R. 233-83, de composant de sécurité visé à l'article R. 233-83-2 ou d'équipement de protection individuelle visé à l'article R. 233-83-3 soumis à ladite procédure est conforme aux règles techniques qui lui sont applicables.

Les dispositions réglementaires concernant les équipements de travail ou moyens de protection auxquels s'applique la présente sous-section peuvent rendre obligatoires des essais.

Le fabricant ou l'importateur soumis à la procédure d'autocertification CE doit en tout état de cause être en mesure de présenter la documentation technique prévue par l'article R. 233-75.

#### **L'examen CE de type**

##### **Article R233-54**

La procédure dite "examen CE de type" est la procédure par laquelle un organisme habilité constate et atteste qu'un modèle de machine visée au 1° de l'article R. 233-83, de composant de sécurité visé à l'article R. 233-83-2 ou d'équipement de protection individuelle visé à l'article R. 233-83-3, soumis à ladite procédure, satisfait aux règles techniques le concernant.

La demande d'examen CE de type ne peut être introduite par le fabricant ou l'importateur qu'auprès d'un seul organisme habilité dans la Communauté économique européenne pour un modèle de machine, de composant de sécurité ou d'équipement de protection individuelle.

##### **Article R233-55**

La demande d'examen CE de type doit comporter:

- a) Les nom et adresse du fabricant ou de l'importateur ainsi que le lieu de fabrication de la machine, du composant de sécurité ou de l'équipement de protection individuelle;
- b) La documentation technique prévue par l'article R. 233-75.

Lorsqu'il s'agit d'une machine visée au 1° de l'article R. 233-83 ou d'un composant de sécurité visé à l'article R. 233-83-2, la demande est accompagnée d'un exemplaire du modèle ou de l'indication du lieu où le modèle peut être examiné.

Lorsqu'il s'agit d'un équipement de protection individuelle visé à l'article R. 233-83-3, la demande est accompagnée du nombre d'exemplaires du modèle nécessaires à l'examen.

Lorsque l'organisme habilité a son siège en France, la correspondance relative à la demande d'examen CE de type et la documentation technique sont rédigées en français ou dans une langue de la Communauté économique européenne acceptée par l'organisme habilité.

##### **Article R233-56**

L'organisme habilité saisi de la demande d'examen CE de type procède à l'examen de la documentation technique et à l'examen du modèle de machine, de composant de sécurité ou d'équipement de protection individuelle.

##### **Article R233-57**

## Code du travail

Lorsqu'il s'agit d'une machine visée au 1° de l'article R. 233-83, soumise ou d'un composant de sécurité visé à l'article R. 233-83-2, soumis à la procédure d'examen CE de type, l'organisme habilité procède aux examens et essais suivants:

1. Il s'assure que la documentation technique comporte tous les éléments nécessaires.
2. Il s'assure en outre:
  - a) Que la machine ou le composant de sécurité a été fabriqué conformément aux indications contenues dans la documentation technique et:
    - que la machine peut être utilisée en sécurité dans les conditions prévues d'utilisation;
    - que le composant de sécurité est apte à remplir les fonctions de sécurité prévues;
  - b) Si la documentation technique fait référence à des normes visées au 1° du IV de l'article L. 233-5, que ces normes ont été correctement utilisées;
  - c) En effectuant les examens et essais appropriés, que la machine ou le composant de sécurité est conforme aux règles techniques qui lui sont applicables.

### Article R233-58

Lorsqu'il s'agit d'un équipement de protection individuelle visé à l'article R. 233-83-3, soumis à la procédure d'examen CE de type, l'organisme habilité procède aux examens et essais suivants:

1. Il examine la documentation technique. Dans le cadre de cet examen, il s'assure:
  - a) Qu'elle comporte tous les éléments nécessaires;
  - b) Soit, si la documentation technique fait référence à des normes visées au 1° du IV de l'article L. 233-5, que la documentation technique comporte toutes les indications exigées par lesdites normes;  
Soit, si la documentation technique ne fait pas référence à de telles normes ou ne s'y réfère qu'en application d'une partie des règles techniques applicables ou, en l'absence de telles normes, que, pour l'équipement de protection individuelle soumis, les spécifications techniques utilisées pour l'application des règles techniques sans référence à une norme visée au 1° du IV de l'article L. 233-5 sont conformes à ces règles techniques.
2. L'organisme examine le modèle d'équipement de protection individuelle en vue de s'assurer que l'équipement de protection individuelle en cause a été fabriqué conformément aux indications contenues dans la documentation technique et qu'il peut être utilisé en sécurité conformément à sa destination. Il s'assure de la conformité de l'équipement de protection individuelle aux règles techniques qui lui sont applicables. A cet effet, il effectue les examens et essais appropriés pour s'assurer, selon le cas, de la conformité du modèle d'équipement de protection individuelle:
  - a) Soit aux normes auxquelles fait référence la documentation technique;
  - b) Soit aux spécifications techniques utilisées dans la mesure où ces spécifications techniques ont été au préalable reconnues conformes aux règles techniques applicables à l'équipement de protection individuelle soumis.

### Article R233-59

Lorsque l'organisme habilité décide que le modèle de machine, de composant de sécurité ou d'équipement de protection individuelle examiné est conforme aux règles techniques le concernant, il établit une attestation d'examen CE de type.

L'attestation reproduit les conclusions de l'examen, indique les conditions dont elle est éventuellement assortie et comprend les descriptions et dessins nécessaires pour identifier le modèle faisant l'objet de l'attestation.

Lorsque l'organisme habilité décide que le modèle de machine, de composant de sécurité ou d'équipement de protection individuelle n'est pas conforme aux règles techniques le concernant, il fait connaître au demandeur son refus de lui délivrer une attestation d'examen CE de type et en informe les autres organismes habilités de la Communauté économique européenne.

L'organisme habilité doit faire connaître sa décision, positive ou négative, au demandeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai de deux mois à compter de la date de dépôt du dossier complet.

### Article R233-60

Les décisions portant délivrance d'une attestation d'examen CE de type et les décisions portant refus de délivrance d'une telle attestation peuvent, lorsqu'elles sont prises par un organisme habilité sis sur le

## Code du travail

territoire français, faire l'objet d'une réclamation devant le ministre chargé du travail, au plus tard dans les deux mois qui suivent la notification de la décision au demandeur de l'attestation d'examen CE de type. Si la décision de l'organisme habilité n'apparaît pas justifiée, le ministre chargé du travail peut la réformer après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, après que le réclamant, le demandeur de l'attestation d'examen CE de type s'il est différent du réclamant et l'organisme habilité en cause ont été invités à présenter leurs observations. Il doit statuer dans le délai de deux mois. En cas de non-réponse dans ce délai, la réclamation est considérée comme rejetée.

Lorsque l'organisme habilité n'a pas fait connaître sa décision dans le délai prévu au dernier alinéa de l'article R. 233-59, le demandeur peut saisir le ministre chargé du travail d'une réclamation, au plus tard dans les trente jours qui suivent l'expiration du délai sus-mentionné. Le ministre chargé du travail peut, si le dépassement de délai est injustifié, autoriser le demandeur de l'attestation d'examen CE de type à s'adresser à un autre organisme. Il est statué dans les conditions définies à l'alinéa précédent.

### Article R233-61

Préalablement à l'exposition, la mise en vente, la vente, l'importation, la location, la mise à disposition ou la cession à quelque titre que ce soit d'un exemplaire neuf de machine, de composant de sécurité ou d'équipement de protection individuelle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type, le responsable de l'opération effectuée s'assure de la conformité des exemplaires en cause avec le modèle de machine, de composant de sécurité ou d'équipement de protection individuelle pour lequel a été délivrée l'attestation d'examen CE de type.

La déclaration CE de conformité prévue par l'article R. 233-73 ne peut être établie et délivrée, le marquage CE de conformité prévu par l'article R. 233-74 ne peut être apposé que si l'exemplaire concerné est conforme au modèle pour lequel l'attestation d'examen CE de type a été délivrée.

### Article R233-62

Toute modification d'une machine, d'un composant de sécurité ou d'un équipement de protection individuelle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type doit être portée à la connaissance de l'organisme ayant délivré l'attestation d'examen CE de type.

L'organisme prend connaissance de ces modifications et s'assure que celles-ci n'exigent pas un nouvel examen de la conformité de la machine, du composant de sécurité ou de l'équipement de protection individuelle. Dans ce cas, il fait savoir au fabricant ou à l'importateur que l'attestation d'examen CE de type reste valable pour le modèle ainsi modifié.

Dans le cas contraire, l'organisme fait savoir au fabricant ou à l'importateur que l'attestation d'examen CE de type cesse d'être valable pour le modèle ainsi modifié. Si le fabricant ou l'importateur entend maintenir lesdites modifications, il doit déposer une nouvelle demande d'examen CE de type dans les conditions et selon les modalités prévues par la présente section.

### Article R233-63

L'attestation d'examen CE de type peut être retirée à tout moment par l'organisme habilité qui l'a délivrée s'il apparaît à l'expérience que les règles techniques applicables ne sont pas prises en compte. Cette décision est prise après que le titulaire de l'attestation d'examen CE de type a été appelé à présenter ses observations. Elle doit être motivée par des non-conformités suffisamment importantes pour justifier la remise en cause de la décision initiale délivrant une attestation d'examen CE de type. L'organisme habilité en informe le ministre chargé du travail et les autres organismes habilités de la Communauté économique européenne. La décision de retrait de l'attestation d'examen CE de type peut faire l'objet d'une réclamation dans les conditions définies aux premier et deuxième alinéas de l'article R. 233-60.

*Sous-section 4 Procédure simplifiée de certification applicable aux machines et aux composants de sécurité neufs ou considérés comme neufs visés à l'article R. 233-57*

### Article R233-64

La présente sous-section définit les conditions dans lesquelles la procédure applicable aux machines ou composants de sécurité visés à l'article R. 233-57 est simplifiée.

## Code du travail

### Article R233-65

I. - Lorsqu'une machine ou un composant de sécurité visé à l'article R. 233-57 est fabriqué conformément à une ou des normes visées au 1° du IV de l'article L. 233-5 et que la ou les normes auxquelles il est fait référence sont réputées satisfaire toutes les règles techniques applicables à la machine ou au composant de sécurité concerné, le fabricant ou l'importateur peut, le cas échéant, ne pas appliquer la procédure d'examen CE de type définie par les articles R. 233-54 à R. 233-63 et appliquer la procédure simplifiée définie ci-après;

II. - Dans ce cas, l'établissement et la signature par le fabricant ou l'importateur de la déclaration CE de conformité prévue par l'article R. 233-73 et l'apposition par le fabricant ou l'importateur du marquage CE de conformité prévu par l'article R. 233-74 sont subordonnés, au choix du fabricant ou de l'importateur:

a) Soit à la communication à un organisme habilité de la documentation technique prévue par l'article R. 233-75, l'organisme habilité accusant réception de cette documentation dont il assure la conservation;

b) Soit à la communication à un organisme habilité de la documentation technique prévue par l'article R. 233-75, l'organisme habilité vérifiant que les normes visées au 1° du IV de l'article L. 233-5 auxquelles il est fait référence dans la documentation technique ont été correctement appliquées et, dans l'affirmative, délivrant au fabricant ou à l'importateur une attestation d'adéquation de la documentation.

L'attestation d'adéquation de la documentation peut être retirée dans les conditions prévues à l'article R. 233-63.

Lorsque le fabricant ou l'importateur communique dans l'une ou l'autre des conditions susvisées une documentation technique à un organisme habilité, il doit informer cet organisme de toutes les modifications du modèle de machine ou de composant de sécurité faisant l'objet de la communication.

L'article R. 233-62 est applicable, en cas de modification du modèle de machine ou de composant de sécurité, aux attestations d'adéquation de la documentation prévues au b ci-dessus.

Lorsque l'organisme habilité a son siège en France, la documentation technique et la correspondance afférente sont rédigées en français ou dans une langue de la Communauté économique européenne acceptée par l'organisme habilité.

Les possibilités de réclamation ouvertes par l'article R. 233-60 sont applicables aux décisions des organismes habilités prévues par le présent article.

### *Sous-section 5 Procédures complémentaires de certification applicables à certains équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs visés à l'article R. 233-83-3*

### Article R233-66

La présente sous-section est applicable à certains équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs visés à l'article R. 233-83-3, soumis à la procédure d'examen CE de type.

Le fabricant a le choix entre les deux procédures complémentaires de certification de la qualité de sa production définies ci-après: système de garantie de qualité CE et système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance.

### **Le système de garantie de qualité CE**

### Article R233-67

Le "système de garantie de qualité CE" est la procédure par laquelle un organisme habilité atteste que le fabricant a pris toutes mesures nécessaires pour que le procédé de fabrication, y compris l'inspection finale et les essais des équipements de protection individuelle, assure l'homogénéité de sa production et la conformité de chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle soumis à ladite procédure avec le modèle ayant fait l'objet de l'attestation d'examen CE de type et avec les règles techniques qui lui sont applicables.

### Article R233-68

Pour chaque modèle d'équipement de protection individuelle fabriqué, un organisme habilité choisi par le fabricant prélève un échantillonnage adéquat de l'équipement de protection individuelle à des intervalles aléatoires, au moins une fois par an. Sous sa responsabilité, il l'examine et réalise sur cet échantillonnage les essais appropriés définis par les normes visées au 1° du IV de l'article L. 233-5 ou



## Code du travail

nécessaires pour s'assurer de la conformité des échantillons d'équipement de protection individuelle avec les règles techniques qui leur sont applicables.

L'organisme habilité visé à l'alinéa précédent, s'il n'est pas celui qui a délivré l'attestation d'examen CE de type, doit prendre contact avec ce dernier en cas de difficulté pour apprécier la conformité des équipements de protection individuelle prélevés dans l'échantillonnage.

L'organisme habilité visé au premier alinéa adresse au fabricant un rapport d'expertise dans un délai de deux mois suivant celle-ci.

### Article R233-68-1

Lorsque le rapport prévu par l'article R. 233-68 conclut à une absence d'homogénéité de la production ou à l'absence de conformité des échantillons d'équipement de protection individuelle examinés avec le modèle décrit dans l'attestation d'examen CE de type et les règles techniques applicables, l'organisme prend les mesures qui s'imposent en fonction du ou des défauts constatés et en informe le ministre chargé du travail. Dans ce cas, le délai dans lequel le rapport d'expertise est adressé au fabricant doit être réduit au temps strictement nécessaire pour la rédaction et la transmission dudit rapport.

Les mesures mentionnées à l'alinéa précédent peuvent notamment être constituées par une augmentation de la périodicité des prélèvements d'échantillonnage, une demande de modification des procédés de fabrication y compris d'inspection finale, une demande de rappel ou de mise au rebut des lots défectueux. La charge financière résultant de la mise en oeuvre de ces mesures est supportée par le fabricant.

Si ces mesures n'apparaissent pas suffisantes ou ne sont pas respectées, la procédure de sauvegarde définie par la sous-section 8 ci-après peut être mise en oeuvre.

Les possibilités de réclamation ouvertes par l'article R. 233-60 sont applicables aux décisions des organismes habilités prévues par le présent article.

### Le système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance

#### Article R233-69

Le "système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance" est la procédure par laquelle un fabricant, d'une part, fait approuver un système d'assurance qualité par un organisme habilité de son choix et, d'autre part, confie à cet organisme le soin de contrôler, par surveillance, qu'il remplit correctement les obligations qui résultent du système d'assurance qualité approuvé.

#### Article R233-70

Pour être approuvé, le système d'assurance qualité CE de la production proposé par le fabricant doit garantir que chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle soumis à cette procédure est conforme au modèle ayant fait l'objet de l'attestation d'examen CE de type et aux règles techniques qui lui sont applicables.

#### Article R233-71

I. - Pour bénéficier d'un système approuvé d'assurance qualité, le fabricant doit déposer une demande d'évaluation de son système auprès d'un organisme habilité de son choix.

Cette demande doit comporter:

- A. - Toutes les informations relatives aux équipements de protection individuelle envisagés, y compris la documentation technique prévue à l'article R. 233-75 relative au modèle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type;
- B. - La documentation sur le système d'assurance qualité;
- C. - L'engagement de remplir les obligations découlant du système d'assurance qualité et de maintenir l'efficacité de ce système.

La documentation sur le système d'assurance qualité doit comprendre notamment une description:

- a) Des objectifs de qualité, de l'organigramme et de la répartition des compétences en matière de qualité des équipements de protection individuelle;
- b) Des examens, inspections et essais qui doivent être effectués par le fabricant;
- c) Des moyens destinés à vérifier le fonctionnement efficace du système d'assurance qualité.

## Code du travail

L'organisme habilité choisi par le fabricant pour évaluer le système d'assurance qualité effectue les vérifications nécessaires pour déterminer si ce système est de nature à assurer la conformité de la production avec les règles techniques applicables.

Cette conformité est présumée lorsque le système d'assurance qualité du fabricant met en oeuvre la norme ou les normes adéquates dont la liste est déterminée par arrêté des ministres chargés du travail, de l'industrie et de l'agriculture.

L'organisme habilité pour évaluer le système d'assurance qualité procède à cette fin à toutes les évaluations objectives nécessaires des éléments du système d'assurance qualité. Il s'assure notamment que le système garantit la conformité de chaque exemplaire d'équipement de protection individuelle avec le modèle ayant fait l'objet d'une attestation d'examen CE de type.

L'organisme notifie sa décision au fabricant.

II. - Le fabricant est tenu d'informer l'organisme qui a approuvé son système d'assurance qualité de tout projet de modification dudit système.

L'organisme examine les modifications proposées et décide si le système d'assurance qualité continue de répondre aux dispositions des alinéas précédents.

L'organisme notifie au fabricant sa décision quant au système d'assurance qualité modifié.

Les possibilités de réclamation ouvertes par l'article R. 233-60 sont applicables aux décisions des organismes habilités prévues par le présent article.

### Article R233-72

L'organisme habilité mentionné à l'article R. 233-71 contrôle, par surveillance, que le fabricant remplit correctement les obligations qui découlent du système d'assurance qualité approuvé.

Aux fins d'exercice de cette surveillance, le fabricant autorise l'organisme habilité à accéder aux lieux d'inspection, d'essais et de stockage des équipements de protection individuelle et fournit toute information nécessaire dont, notamment:

- a) La documentation sur le système d'assurance qualité;
- b) La documentation technique;
- c) Les manuels de qualité.

L'organisme procède périodiquement à des enquêtes et contrôles pour s'assurer que le fabricant maintient et applique le système d'assurance qualité approuvé, et il fournit un rapport d'expertise au fabricant.

L'organisme peut procéder à des visites inopinées chez le fabricant. A ces occasions, il fournit un rapport de visite au fabricant et, le cas échéant, un rapport d'expertise.

Les rapports mentionnés aux deux alinéas précédents doivent être adressés au fabricant dans les conditions fixées par les articles R. 233-68 et R. 233-68-1.

### Article R233-72-1

Lorsque le rapport prévu par l'article R. 233-72 conclut à une application défectueuse du système d'assurance qualité approuvé, l'organisme prend les mesures qui s'imposent en fonction du ou des défauts constatés.

Les mesures mentionnées à l'alinéa précédent peuvent notamment être constituées par une augmentation de la fréquence des enquêtes et contrôles et des visites inopinées, une demande de modification des dispositions d'application du système d'assurance qualité, une décision motivée de retrait de l'approbation du système d'assurance qualité. La charge financière résultant de la mise en oeuvre de ces mesures est supportée par le fabricant.

En cas de retrait de l'approbation du système d'assurance qualité, la fabrication ne peut se poursuivre qu'après que le fabricant a mis en oeuvre un système de garantie de qualité CE conforme aux articles R. 233-67 à R. 233-68-1.

En outre, la procédure de sauvegarde définie par la sous-section 8 ci-après peut être mise en oeuvre.

Les possibilités de réclamation ouvertes par l'article R. 233-60 sont applicables aux décisions des organismes habilités prévues par le présent article.

*Sous-section 6 Formalités obligatoires préalables à la mise sur le marché des équipements de travail et moyens de protection neufs ou considérés comme neufs*

## Code du travail

### Article R233-73

Le fabricant, ou l'importateur, ou le responsable de la mise sur le marché d'un exemplaire neuf ou considéré comme neuf d'équipement de travail visé aux 1°, 3° ou 4° de l'article R. 233-83 ou de composant de sécurité visé à l'article R. 233-83-2 ou d'équipement de protection individuelle visé à l'article R. 233-83-3 doit établir et signer une déclaration CE de conformité par laquelle il atteste que l'équipement de travail ou moyen de protection concerné est conforme aux règles techniques et satisfait aux règles de procédure qui lui sont applicables.

Cette déclaration CE de conformité doit être remise au preneur lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition à quelque titre que ce soit d'un exemplaire d'équipement de travail visé aux 1°, 3° ou 4° de l'article R. 233-83 ou de composant de sécurité visé à l'article R. 233-83-2, par le responsable de l'opération sus-indiquée.

### Article R233-74

Un marquage de conformité doit être apposé de manière distincte, lisible et indélébile:

a) Pour les équipements de travail neufs ou considérés comme neufs visés aux 1°, 3° ou 4° de l'article R. 233-83, sur chaque exemplaire;

b) Pour les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs sur chaque exemplaire ou, si cela n'est pas possible compte tenu des caractéristiques de l'équipement de protection individuelle, sur l'emballage.

Le marquage de conformité est constitué par le sigle "CE", assorti d'autres indications fixées, en tant que de besoin, par les arrêtés prévus au premier alinéa de l'article R. 233-76.

Le marquage CE est apposé par le fabricant, ou l'importateur, ou le responsable de la mise sur le marché, qui atteste ainsi que l'exemplaire d'équipement de travail ou d'équipement de protection individuelle concerné est conforme aux règles techniques et satisfait aux procédures de certification qui lui sont applicables.

### Article R233-75

L'exposition, la mise en vente, la vente, la location, l'importation, la cession ou la mise à disposition à quelque titre que ce soit d'un équipement de travail ou moyen de protection neuf ou considéré comme neuf soumis à l'une des procédures prévues par la sous-section 3 ci-dessus est subordonnée à la constitution, par le fabricant, ou l'importateur, ou le responsable de la mise sur le marché, d'une documentation technique relative aux moyens mis en oeuvre pour en assurer la conformité aux règles techniques applicables.

Cette documentation doit être disponible ou pouvoir l'être dans de brefs délais.

### Article R233-76

Le contenu de la déclaration CE de conformité, l'emplacement et le modèle du marquage CE et les éléments constitutifs de la documentation technique sont fixés par arrêtés des ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture.

### Article R233-76-1

La délivrance de la déclaration CE de conformité et l'apposition du marquage CE effectuées conformément à la législation d'un Etat membre des communautés européennes portant transposition de directives du Conseil des communautés européennes applicables dans cet Etat et en France, produisent les mêmes effets que les formalités correspondantes effectuées dans les conditions prévues par la présente sous-section.

*Sous-section 7 Procédure de certification applicable aux équipements de travail et moyens de protection d'occasion mentionnés à la section VII*

### Article R233-77

## Code du travail

Lors de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition à quelque titre que ce soit, en vue de son utilisation, d'un équipement de travail ou d'un moyen de protection d'occasion qui est au nombre de ceux mentionnés à la section VII ci-après, le responsable de l'opération doit remettre au preneur un certificat de conformité par lequel il atteste que l'équipement de travail ou le moyen de protection concerné est conforme aux règles techniques qui lui sont applicables. Le contenu de ce certificat de conformité est fixé par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture.

Ces règles techniques, définies par décret en Conseil d'Etat, peuvent être, selon le cas:

- a) Les mêmes règles techniques que celles qui sont applicables aux équipements de travail ou moyens de protection neufs;
- b) Des règles techniques adaptées prescrivant les modifications qu'il est techniquement possible d'apporter aux équipements de travail ou moyens de protection concernés;
- c) Les règles techniques qui étaient applicables lors de leur première mise sur le marché aux équipements de travail ou moyens de protection concernés, conformément à l'obligation de maintien en état de conformité à laquelle ils sont soumis.

### *Sous-section 8 Procédure de sauvegarde*

#### Article R233-78

La procédure de sauvegarde prévue au 5° du III de l'article L. 233-5 est applicable à tous les équipements de travail et moyens de protection soumis à des règles techniques prévues par le 3° du III de l'article L. 233-5.

Elle est mise en oeuvre par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture et après que le fabricant ou l'importateur a été invité à présenter ses observations.

Les arrêtés interdisant ou restreignant les possibilités d'effectuer les opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5 sont également signés par les ministres chargés des douanes, de l'industrie et de la consommation.

#### Article R233-79

Lorsqu'il apparaît, soit qu'un modèle d'équipement de travail ou de moyen de protection, soit que des exemplaires mis sur le marché compromettent la sécurité et la santé des personnes en ne répondant pas aux obligations définies au I de l'article L. 233-5 et à tout ou partie des règles techniques prévues par le 3° du III de l'article L. 233-5:

- a) L'exposition, la mise en vente, la vente, la location, l'importation, la cession ou la mise à disposition à quelque titre que ce soit, la mise en service et l'utilisation de cet équipement de travail ou moyen de protection peuvent être interdites;
- b) L'accomplissement de ces opérations peut être subordonné à des vérifications, épreuves, modifications des modes d'emploi et règles d'entretien des équipements de travail et moyens de protection concernés.

#### Article R233-79-1

Dans tous les cas où il est fait usage de la faculté prévue au b de l'article R. 233-79, le fabricant et toute personne responsable d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5 ou au II de l'article L. 233-5-1 sont tenus de prendre toutes dispositions pour en informer les utilisateurs.

### *Sous-section 9 Mesures de contrôle*

#### Article R233-80

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut demander que les équipements de travail et moyens de protection d'occasion soumis à la procédure de certification de conformité prévue par l'article R. 233-77, faisant l'objet d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5, soient soumis à une

## Code du travail

vérification, opérée par un organisme agréé dans les conditions prévues à la sous-section 10 ci-après, de leur état de conformité avec les dispositions techniques qui leur sont applicables.

### Article R233-81

La déclaration CE de conformité prévue au premier alinéa de l'article R. 233-73 doit être présentée par le fabricant, ou l'importateur, ou le responsable de la mise sur le marché sur demande des agents mentionnés aux articles L. 611-10, L. 611-12-1 et L. 611-16 du code du travail.

Le certificat de conformité prévu par l'article R. 233-77 doit être présenté dans les mêmes conditions par le responsable de l'opération visée audit article.

### Article R233-81-1

Les ministres respectivement chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation peuvent, chacun en ce qui le concerne, pendant la période de mise sur le marché d'un équipement de travail ou moyen de protection, demander au fabricant, ou à l'importateur, ou au responsable de la mise sur le marché, communication de la documentation technique prévue par l'article R. 233-75. Le délai fixé doit tenir compte du temps nécessaire pour rendre cette documentation disponible, conformément au deuxième alinéa de l'article R. 233-75.

La demande de communication de la documentation technique doit être motivée. Elle doit préciser que l'absence de communication de cette documentation technique dans le délai fixé par la demande constituerait un indice de non-conformité de l'équipement de travail ou du moyen de protection aux règles techniques qui lui sont applicables et serait susceptible d'entraîner l'interdiction d'exposition, de mise en vente, de vente, d'importation, de location, de mise à disposition ou de cession à quelque titre que ce soit, de mise en service et d'utilisation de tout exemplaire de l'équipement de travail ou du moyen de protection concerné.

La période au cours de laquelle cette demande peut être présentée se poursuit pendant dix ans après la dernière date de fabrication.

### Article R233-81-2

Dans les conditions définies à l'article R. 233-81-1, les ministres mentionnés audit article peuvent demander au fabricant communication des rapports de l'organisme habilité prévus par les articles R. 233-68 et R. 233-72.

## *Sous-section 10 Organismes agréés prévus par les articles L. 233-5-2 et R. 233-80*

### Article R233-82

Pour l'application des articles L. 233-5-2 et R. 233-80, un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, fixe les conditions et modalités d'agrément des vérificateurs ou des organismes.

Le chef d'établissement ou le responsable de l'opération visée au II de l'article L. 233-5 choisit l'organisme agréé sur une liste dressée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture. Lorsque l'équipement de travail ou moyen de protection en cause était soumis, à l'état neuf, à la procédure d'examen CE de type, les vérifications effectuées dans le cadre des articles L. 233-5-2 et R.233-80 sont faites par un des organismes habilités conformément à l'article R. 233-51, compétent pour l'équipement de travail ou moyen de protection concerné, au choix du responsable de la vérification. Toutefois, lorsque l'examen CE de type a été effectué par un organisme habilité sis sur le territoire français, les vérifications effectuées dans le cadre des articles L. 233-5-2 et R. 233-30 sont faites par ledit organisme habilité.

Le chef d'établissement ou le responsable de l'opération mentionnée au II de l'article L. 233-5 justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les quinze jours suivant la date de demande de vérification. Il transmet les résultats des vérifications consignés dans un rapport établi par l'organisme à l'inspecteur ou au contrôleur du travail dans les dix jours qui suivent la réception dudit rapport.

## Code du travail

Une copie de ce rapport est adressée simultanément par le chef d'établissement visé par l'article L. 233-5-2 au service de prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie ou à la Caisse de mutualité sociale agricole.

### *Section 7 Equipements de travail et moyens de protection soumis aux obligations de sécurité définies au I de l'article L. 233-5*

#### *Sous-section 1 Equipements de travail*

##### **Article R233-83**

Les équipements de travail auxquels s'appliquent les obligations définies au I de l'article L. 233-5 sont ceux qui entrent dans l'une des catégories suivantes:

1° Machines, y compris les machines destinées à l'industrie d'extraction des minéraux.

Une machine est un ensemble de pièces ou d'organes liés entre eux dont au moins un est mobile et, le cas échéant, d'actionneurs, de circuits de commande et de puissance réunis de façon solidaire en vue d'une application définie telle que notamment la transformation, le traitement ou le conditionnement de matériaux et le déplacement de charges avec ou sans changement de niveau.

Un ensemble de machines qui, afin de concourir à un même résultat, sont disposées et commandées de manière à être solidaires dans leur fonctionnement est considéré comme une machine.

Un équipement interchangeable destiné à être assemblé à une machine ou à une série de machines différentes ou à un tracteur par l'utilisateur lui-même, en vue d'en modifier la fonction, est, dans la mesure où cet équipement n'est pas une pièce de rechange ou un outil, considéré comme une machine.

Les arbres à cardans de transmission de puissance amovibles entre une machine automotrice ou un tracteur et une machine réceptrice, ainsi que les dispositifs de protection desdits arbres à cardans, sont considérés comme des machines.

Sont également considérés comme machines les véhicules et leurs remorques destinés à l'industrie d'extraction des minéraux et les véhicules et leurs remorques destinés uniquement au transport des marchandises sur les réseaux privés routiers, ferroviaires, maritimes ou fluviaux.

Sont également considérés comme machines, dans la mesure où ils n'assurent pas la fonction de transport, les matériels répondant à la définition des machines placés sur les véhicules ou leurs remorques.

2° Tracteurs agricoles et forestiers à roues.

3° Accessoires de levage répondant à la définition suivante: équipements non incorporés à une machine, à un tracteur ou à un autre matériel et placés entre la machine, le tracteur ou tout autre matériel et la charge, ou sur la charge, pour permettre la préhension de la charge, tels que élingue, palonnier, pince auto-serrante, aimant, ventouse, clé de levage.

4° Composants d'accessoires de levage, non incorporés à un accessoire visé au 3° ci-dessus, tels que crochets à oeil, manilles, anneaux, anneaux à tige.

5° Chaînes, câbles et sangles de levage à la longueur non incorporés à un accessoire ou à un composant visé au 3° ou 4° ci-dessus ou à une machine, un tracteur ou tout autre matériel.

6° Appareils de radiographie industrielle et appareils de radiologie industrielle:

Appareils de radiographie industrielle utilisant le rayonnement gamma, à l'exclusion des appareils spécialement conçus pour se déplacer, de façon autonome ou non, dans des conduits tubulaires.

Générateurs électriques de rayonnement X, utilisés en radiologie industrielle, accessoires compris.

7° Cabines de projection par pulvérisation, cabines et enceintes de séchage, cabines mixtes de projection et de séchage destinées à l'emploi de peintures liquides, de vernis, de poudres ou de fibres sèches, toxiques, nocifs, corrosifs, irritants, comburants ou inflammables, visés à l'article L. 231-6.

Ces cabines et enceintes sont définies comme des espaces délimités par des parois horizontales et verticales distinctes des cloisons ou murs du local d'implantation constituant un volume d'où les projections, les vapeurs et les aérosols de peinture ou de vernis ne peuvent sortir que par des dispositifs spécifiques de ventilation.

8° Electrificateurs de clôtures.

##### **Article R233-83-1**



## Code du travail

Les machines mues par la force humaine employée directement, sauf s'il s'agit de machines destinées à être utilisées pour le levage de charges, sont exclues du champ d'application défini par le 1° de l'article R. 233-83.

Sont en outre exclus:

I. - Les machines qui, par nature, exposent davantage aux risques d'origine électrique qu'aux risques d'origine mécanique, telles que les machines de bureau, les machines du domaine électroménager, les postes de soudage et les pistolets à colle;

II. - Les machines ou éléments de machines ne pouvant fonctionner de manière indépendante en l'état, destinés à être incorporés dans une machine ou à être assemblés avec d'autres machines solidaires dans leur fonctionnement, à condition de faire l'objet d'une déclaration du fabricant ou de l'importateur dont le contenu est déterminé par un arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture. L'absence de moteur, d'un ou plusieurs éléments amovibles aisément incorporables ou dispositifs de protection, ou d'un équipement interchangeable, ne répond pas à la condition relative à l'impossibilité de fonctionner de façon indépendante en l'état;

III. - Les machines à usage médical utilisées en contact direct avec le patient;

IV. - Les moyens de transport. Sont considérés comme moyens de transport les aéronefs, ainsi que les véhicules et leurs remorques, destinés au transport sur les réseaux routiers, ferroviaires, maritimes ou fluviaux, autres que ceux mentionnés au 1° de l'article R. 233-83;

V. - Les machines spécialement conçues et construites pour les forces armées ou les forces de maintien de l'ordre et les armes à feu;

V bis. - Les pistolets de scellement;

VI. - Les machines spécifiques pour fêtes foraines et parcs d'attraction;

VII. - Les installations à câbles, y compris les funiculaires pour le transport public ou non de personnes;

VIII. - Les ascenseurs, définis comme des appareils qui desservent des niveaux définis à l'aide d'une cabine qui se déplace le long de guides rigides et dont l'inclinaison sur l'horizontale est supérieure à 15 degrés; la cabine est destinée au transport:

- de personnes;

ou

- de personnes et d'objets;

ou

- d'objets uniquement. La cabine doit être accessible, c'est-à-dire telle qu'une personne puisse y pénétrer sans difficulté, et être équipée d'éléments de commande situés à l'intérieur de ladite cabine ou à portée d'une personne qui s'y trouve.

Sont également considérés comme tels les ascenseurs qui se déplacent selon une course parfaitement fixée dans l'espace, même s'ils ne se déplacent pas le long de guides rigides, par exemple les ascenseurs guidés par des ciseaux;

IX. - Les moyens de transport de personnes utilisant des véhicules à crémaillère;

X. - Les ascenseurs équipant les puits de mines;

XI. - Les élévateurs de machinerie de théâtre;

XII. - Les ascenseurs de chantier.

### *Sous-section 2 Composants de sécurité*

## Code du travail

### Article R233-83-2

Les protecteurs et dispositifs de protection d'équipement de travail auxquels s'appliquent les obligations définies au I de l'article L. 233-5, et qui sont dénommés "composants de sécurité", sont ceux qui sont mis isolément sur le marché en vue de leur installation sur une machine maintenue en service ou sur une machine d'occasion.

On entend par composant de sécurité un composant destiné à assurer, par son utilisation, une fonction de sécurité et dont la défaillance ou le mauvais fonctionnement mettrait en cause la sécurité ou la santé des personnes exposées ou mettrait en péril une fonction de sécurité de la machine.

Sont notamment des composants de sécurité les dispositifs d'arrêt d'urgence, les protecteurs, les dispositifs de protection, les ceintures de sécurité ou dispositifs équivalents, les structures de protection contre le retournement, les structures de protection contre les chutes d'objets, les dispositifs de contrôle de charge, les dispositifs "homme-mort", respectivement visés aux points 1.2.4, 1.4.2, 1.4.3, 3.2.2, 3.4.3, 3.4.4, 4.2.1 et 5.5 de l'annexe I prévue par l'article R. 233-84, ainsi que les composants visés à l'article R. 233-88-1.

N'entrent pas dans la définition ci-dessus donnée des composants de sécurité les équipements interchangeableables ni les composants fournis directement à un utilisateur comme pièce de rechange d'un composant identique de la machine d'origine par le fabricant de la machine d'origine ou d'après ses instructions.

### Article R233-83-3

Les équipements de protection individuelle auxquels s'appliquent les obligations définies au I de l'article L. 233-5 sont des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ainsi que sa santé.

Un ensemble constitué par plusieurs dispositifs ou moyens, associés de façon solidaire en vue de protéger une personne contre un ou plusieurs risques susceptibles d'être encourus simultanément, est considéré comme un équipement de protection individuelle.

Sont également considérés comme des équipements de protection individuelle:

1° Un dispositif ou moyen protecteur solidaire, de façon dissociable ou non dissociable, d'un équipement individuel non protecteur, tel que vêtement de travail, porté ou tenu par une personne en vue de déployer une activité;

2° Tout composant interchangeable d'un équipement de protection individuelle, indispensable à son bon fonctionnement et utilisé exclusivement pour cet équipement de protection individuelle.

Les systèmes de liaison éventuels permettant de raccorder un équipement de protection individuelle à un dispositif extérieur complémentaire, même lorsque ces systèmes de liaison ne sont pas destinés à être portés ou tenus en permanence par l'utilisateur pendant la durée d'exposition aux risques, sont considérés comme faisant partie intégrante de l'équipement de protection individuelle.

### Article R233-83-4

Ne sont pas considérés comme des équipements de protection individuelle relevant de l'article R. 233-83-3:

I. - Les équipements de protection individuelle conçus et fabriqués spécifiquement pour les forces armées ou du maintien de l'ordre;

II. - Les équipements de protection individuelle destinés à la protection ou à la sauvegarde des personnes embarquées à bord des navires ou aéronefs, et qui ne sont pas portés en permanence;

III. - Les équipements d'autodéfense contre les agressions, tels que générateurs aérosols et armes individuelles de dissuasion;

IV. - Les équipements de protection individuelle conçus et fabriqués pour un usage privé contre:

a) Les conditions atmosphériques, tels que couvre-chef, vêtements de saison, chaussures et bottes, parapluies;

b) L'humidité, l'eau, tels que gants de vaisselle;

c) La chaleur, tels que gants;

V. - Les casques et visières destinés aux usagers de véhicules à moteur à deux ou trois roues;

VI. - Les équipements de protection individuelle qui font l'objet d'une réglementation particulière prise en application de la loi du 1er août 1905 modifiée sur les fraudes et falsifications en matière de produits ou de services, de la loi du 24 mai 1941 relative à la normalisation, de la loi n° 83-660 du 21 juillet 1983 relative à la sécurité des consommateurs et du titre III du livre V du code de la santé publique;

## Code du travail

VII. - Les composants d'équipements de protection individuelle destinés à y être incorporés et qui ne sont ni essentiels ni indispensables au bon fonctionnement des équipements de protection individuelle;

VIII. - Les appareils portatifs pour la détection et la signalisation de risques et facteurs de nuisance

### ***Section 8 Règles techniques de conception et de construction et procédures de certification de conformité applicables aux équipements de travail visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83 et aux composants de sécurité visés à l'article R. 233-83-2 faisant l'objet d'une des opérations mentionnés***

#### *Sous-section 1 Règles techniques applicables aux équipements de travail visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83 et aux composants de sécurité visés à l'article R. 233-83-2, neufs ou considérés comme neufs*

##### **Article R233-84**

Les règles techniques applicables aux machines neuves ou considérées comme neuves visées au 1° de l'article R. 233-83, aux accessoires de levage, aux composants d'accessoires de levage, aux chaînes, câbles et sangles de levage à la longueur neufs ou considérés comme neufs respectivement visés aux 3°, 4° et 5° dudit article et aux composants de sécurité neufs ou considérés comme neufs visés à l'article R. 233-83-2, sont définies par l'annexe I figurant à la fin du présent livre.

En tant que de besoin, les précisions techniques concernant les règles susmentionnées, telles que notamment les dispositions relatives aux coefficients d'utilisation des câbles et chaînes de levage ou les indications devant figurer sur les machines, sont déterminées par des arrêtés des ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture.

#### *Sous-section 2 Procédures de certification de conformité applicables aux différentes machines neuves ou considérées comme neuves*

##### **Article R233-85**

A l'exception de celles mentionnées à l'article R. 233-86 ci-après, les machines neuves ou considérées comme neuves visées au 1° de l'article R. 233-83 sont soumises à la procédure d'autocertification CE définie par l'article R. 233-53.

##### **Article R233-86**

Les machines suivantes, neuves ou considérées comme neuves, visées au 1° de l'article R. 233-83, sont soumises à la procédure d'examen CE de type définie par les articles R. 233-54 à R. 233-65:

1. Scies circulaires (monolames et multilames) pour le travail du bois et des matières similaires:

1.1. Machines à scier, à outil en position fixe en cours de travail, à table fixe avec avance manuelle de la pièce ou avec entraîneur amovible;

1.2. Machines à scier, à outil en position fixe en cours de travail, à table-chevalet ou chariot à mouvement alternatif, à déplacement manuel;

1.3. Machines à scier, à outil en position fixe en cours de travail, possédant par construction un dispositif d'entraînement mécanisé des pièces à scier, à chargement ou déchargement manuel;

1.4. Machines à scier, à outil mobile en cours de travail, à déplacement mécanisé, à chargement ou déchargement manuel.

2. Machines à dégauchir à avance manuelle pour le travail du bois et des matières similaires.

3. Machines à raboter sur une face, à chargement ou déchargement manuel, pour le travail du bois et des matières similaires.

4. Scies à ruban à table fixe ou mobile et scies à ruban à chariot mobile, à chargement ou déchargement manuel pour le travail du bois et des matières similaires.

5. Machines combinées des types visés aux points 1 à 4 ci-dessus et au point 7 ci-après pour le travail du bois et des matières similaires.

## Code du travail

6. Machines à tenonner à plusieurs broches, à avance manuelle, pour le travail du bois et des matières similaires.
7. Toupies à axe vertical, à avance manuelle, pour le travail du bois et des matières similaires.
8. Scies à chaîne portatives pour le travail du bois et des matières similaires.
9. Scies circulaires (monolames et multilames) pour le travail des produits agro-alimentaires tels que la viande, le poisson et les produits surgelés:
  - 9.1. Machines à scier, à outil en position fixe en cours de travail, à table fixe avec avance manuelle de la pièce ou avec entraîneur amovible;
  - 9.2. Machines à scier, à outil en position fixe en cours de travail, à table-chevalet ou chariot à mouvement alternatif, à déplacement manuel;
  - 9.3. Machines à scier, à outil en position fixe en cours de travail, possédant par construction un dispositif d'entraînement mécanisé des pièces à scier, à chargement ou déchargement manuel;
  - 9.4. Machines à scier, à outil mobile en cours de travail, à déplacement mécanisé, à chargement ou déchargement manuel.
10. Scies à ruban à table fixe ou mobile et scies à ruban à chariot mobile, à chargement ou déchargement manuel, pour le travail des produits agroalimentaires tels que la viande, le poisson et les produits surgelés.
11. Presses, y compris les plieuses, pour le travail à froid des métaux, à chargement ou déchargement manuel dont les éléments mobiles de travail peuvent avoir une course supérieure à 6 millimètres et une vitesse supérieure à 30 millimètres par seconde.
12. Machines de moulage des plastiques par injection ou compression, à chargement ou déchargement manuel.
13. Machines de moulage du caoutchouc par injection ou compression, à chargement ou déchargement manuel.
14. Bennes de ramassage d'ordures ménagères, à chargement manuel, et comportant un mécanisme de compression.
15. Ponts élévateurs pour véhicules.
16. Arbres à cardans de transmission de puissance amovibles entre une machine automotrice ou un tracteur et une machine réceptrice et dispositifs de protection desdits arbres à cardans, visés au 1° de l'article R. 233-83 et soumis au paragraphe 3.4.7 de l'annexe mentionnée à l'article R. 233-84.
17. Machines pour les travaux souterrains:
  - 17.1. Machines mobiles sur rails, locomotives et bennes de freinage;
  - 17.2. Soutènements marchants hydrauliques;
  - 17.3. Moteurs à combustion interne destinés à équiper les machines pour les travaux souterrains soumises aux paragraphes 5 à 5.8 de l'annexe mentionnée à l'article R 233-84.
18. Appareils de levage de personnes avec un risque de chute verticale supérieure à 3 mètres.
19. Machines pour la fabrication d'articles pyrotechniques

*Sous-section 3 Procédure de certification de conformité applicable aux accessoires de levage et aux composants d'accessoires de levage neufs ou considérés comme neufs*

### Article R233-87

Les accessoires de levage et les composants d'accessoires de levage neufs ou considérés comme neufs, respectivement visés aux 3° et 4° de l'article R. 233-83, sont soumis à la procédure d'autocertification CE définie par l'article R. 233-53.

*Sous-section 4 Procédure de certification de conformité applicable aux composants de sécurité neufs ou considérés comme neufs*

### Article R233-88

A l'exception de ceux mentionnés à l'article R. 233-88-1 ci-après, les composants de sécurité neufs ou considérés comme neufs sont soumis à la procédure d'autocertification CE définie par l'article R. 233-53.

### Article R233-88-1

## Code du travail

Les composants de sécurité suivants, neufs ou considérés comme neufs, visés à l'article R. 233-83-2, sont soumis à la procédure d'examen CE de type définie par les articles R. 233-54 à R. 233-65:

1. Dispositifs électrosensibles conçus pour la détection des personnes, notamment barrages immatériels, tapis sensibles, détecteurs électromagnétiques;
2. Blocs logiques assurant des fonctions de sécurité pour commandes bimanuelles;
3. Ecrans mobiles automatiques pour la protection des machines visées aux points 11, 12 et 13 de l'article R. 233-86;
4. Structures de protection contre le risque de retournement;
5. Structures de protection contre le risque de chutes d'objets.

*Sous-section 5 Procédure de certification applicable et règles techniques de conception et de construction applicables aux équipements de travail d'occasion visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83 et aux composants de sécurité d'occasion visés à l'article R. 233-83-2*

### Article R233-89

Les équipements de travail d'occasion visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83 et les composants de sécurité d'occasion visés à l'article R. 233-83-2 sont soumis à la procédure de certification de conformité définie par l'article R. 233-77.

### Article R233-89-1

A l'exception des machines mobiles et des appareils de levage visés au second alinéa de l'article R. 233-14, les machines d'occasion définies à l'article R. 233-49-4 et visées au 1° de l'article R. 233-83, dont la mise en service à l'état neuf est antérieure au 1er janvier 1993, doivent être conformes aux prescriptions techniques définies par la section 3 du présent chapitre.

Les machines mobiles d'occasion définies à l'article R. 233-49-4 et visées au second alinéa de l'article R. 233-14, dont la mise en service à l'état neuf est antérieure au 1er janvier 1993, doivent répondre à l'obligation définie au I de l'article L. 233-5-1. Pour les machines agricoles ou forestières, cette condition est supposée remplie lorsqu'elles sont conformes aux dispositions du décret n° 86-594 du 14 mars 1986 modifiant certaines dispositions du code du travail et définissant les conditions d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire les machines mobiles agricoles ou forestières, mentionné à l'article 6 du décret n° 92-767 du 29 juillet 1992.

Les appareils de levage d'occasion définis à l'article R. 233-49-4 et visés au second alinéa de l'article R. 233-14, dont la mise en service à l'état neuf est antérieure au 1er janvier 1993, doivent être conformes aux dispositions du décret n° 47-1592 du 23 août 1947 ou du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 mentionnés au second alinéa de l'article R. 233-14.

Les machines d'occasion définies à l'article R. 233-49-4 et visées au 1° de l'article R. 233-83, dont la mise en service à l'état neuf est postérieure au 31 décembre 1992, doivent être conformes aux règles techniques définies par l'article R. 233-84.

Toutefois, les machines conformes lors de leur mise en service à l'état neuf aux règles techniques applicables pendant la période transitoire définie par les articles 6 à 9 et 14 du décret n° 92-767 du 29 juillet 1992, et maintenues en état de conformité, ainsi que les appareils de levage conçus et construits pour l'élévation de personnes éventuellement accompagnées de charges, avec déplacement ou non, conformes aux règles techniques applicables pendant la période transitoire s'étendant jusqu'au 31 décembre 1996, sont considérés comme répondant aux obligations définies aux alinéas précédents.

### Article R233-89-2

Les accessoires de levage, les composants d'accessoires de levage, les câbles, chaînes et sangles de levage d'occasion définis à l'article R. 233-49-4 et respectivement visés aux 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, doivent être conformes aux règles techniques définies par l'article R. 233-84.

### Article R233-89-3

## Code du travail

Les composants de sécurité d'occasion définis à l'article R. 233-49-4 et visés à l'article R. 233-83-2, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, doivent être conformes aux règles techniques définies par l'article R. 233-84.

Toutefois, les structures de protection conformes au décret n° 90-490 du 15 juin 1990 et les autres composants de sécurité conformes à un modèle ayant fait l'objet d'un visa d'examen technique ou d'une attestation d'examen de type délivré conformément aux décrets pris pour l'application de l'article L. 233-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976, en vigueur jusqu'au 31 décembre 1992, sont considérés comme répondant à l'obligation définie à l'alinéa précédent.

### Article R233-89-4

A condition de satisfaire aux obligations définies au I de l'article L. 233-5, les matériels d'occasion visés aux articles précédents peuvent, quand ils sont conformes à la réglementation des matériels d'occasion correspondants en vigueur dans l'Etat membre de la Communauté économique européenne dont ils proviennent, faire l'objet des seules opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5. Dans ce cas, le certificat de conformité prévu par l'article R. 233-77 doit indiquer de manière précise les références de la réglementation appliquée. Le cas échéant, ces matériels devront être mis par l'employeur en conformité avec les prescriptions de la section 3 du présent chapitre en vue de leur utilisation.

### *Sous-section 6 Maintien en état de conformité*

#### Article R233-90

Les équipements de travail visés aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article R. 233-83 et les composants de sécurité visés à l'article R. 233-83-2 faisant l'objet d'une utilisation dans un établissement visé à l'article L. 231-1 doivent être maintenus en état de conformité aux règles techniques qui leur étaient respectivement applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions qui doit être tenue à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, des services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou de la caisse de mutualité sociale agricole et de l'organisme saisi conformément à l'article R. 233-82.

## ***Section 9 Règles techniques de conception et de construction applicables à certains types ou catégories de matériels***

### *Sous-section 1 Cabines de projection par pulvérisation, cabines et enceintes de séchage de peintures liquides, de vernis, de poudres ou de fibres sèches et cabines mixtes*

#### Article R233-140

Les parois, plafonds, sols, caillebotis, les éléments mobiles de fermeture tels que portes et rideaux, les conduits d'aération, les cheminées des cabines doivent être construits en matériaux incombustibles. Les parois doivent être pleines, lisses, facilement nettoyables et construites en matériaux imperméables. Toutefois, pour la projection exclusive de poudres ou de fibres sèches, les mêmes éléments constituant les cabines peuvent être construits en matériaux difficilement inflammables. Le calorifugeage, lorsqu'il existe, doit être constitué de matériaux non inflammables. Les conduits d'extraction doivent être facilement nettoyables et pourvus à cette fin de trappes de visite ou être constitués d'éléments facilement démontables.

#### Article R233-141

Pour l'accès et l'évacuation des personnes, toute cabine destinée à l'application de peintures liquides ou de vernis en présence d'un opérateur doit être pourvue d'au moins deux portes accessibles en permanence et placées de manière qu'en cours d'utilisation l'opérateur n'ait pas plus de dix mètres à parcourir pour franchir l'une d'elles. Toutefois, une seule porte est suffisante dans une cabine si l'opérateur n'a pas plus de cinq mètres à parcourir sans obstacles pour sortir de la cabine. Chaque porte doit pouvoir être ouverte de l'intérieur par simple appui sur elle.



## Code du travail

### Article R233-142

Lorsque la cabine est destinée à des applications effectuées en présence d'un opérateur, elle doit être conçue de telle sorte que l'opérateur à son poste de travail, pendant une application, soit placé dans un flux d'air homogène non pollué par la projection de peinture liquide, de vernis, de poudre ou de fibres sèches.

Dans les cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou de vernis où l'utilisation prévue implique que l'opérateur soit susceptible de tourner autour d'un objet à peindre installé de manière fixe pendant l'application, le flux d'air de ventilation doit être vertical.

Dans les autres cabines, le flux d'air peut être horizontal ou oblique, sous réserve que la prescription contenue dans le premier alinéa du présent article soit toujours observée.

### Article R233-143

Lorsque le dispositif de projection de peinture liquide, de vernis, de poudre ou de fibres sèches est fourni par le constructeur de la cabine, il ne doit pouvoir se mettre en marche que si le système de ventilation fonctionne; il doit s'arrêter si le système de ventilation cesse de fonctionner.

Lorsque le dispositif de projection de peinture liquide, de vernis, de poudre ou de fibres sèches n'est pas fourni par le constructeur, la cabine doit être conçue de manière à permettre l'asservissement du dispositif de projection au fonctionnement de la ventilation.

### Article R233-144

Dans les cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou de vernis, le recyclage de l'air de ventilation est interdit pendant la projection de peintures liquides ou de vernis lorsque celle-ci est prévue pour être effectuée en présence d'un opérateur.

Les installations de ventilation des cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou de vernis doivent comporter un dispositif permanent de surveillance permettant de déceler et de signaler, de façon visuelle et sonore, une insuffisance de ventilation. Ce signal visuel et sonore doit pouvoir être perçu par un opérateur travaillant dans la cabine, et de l'extérieur de la cabine.

### Article R233-145

Les cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou de vernis doivent être conçues et aménagées de façon telle qu'en cours d'utilisation la concentration en vapeurs de solvants en tout point de la cabine ne soit jamais supérieure au quart de la limite inférieure d'inflammation du solvant le plus facilement inflammable pour lequel la cabine est conçue.

Les cabines destinées à l'emploi de poudres ou de fibres sèches doivent être conçues et aménagées de façon telle qu'en cours d'utilisation la concentration de poudre dans l'atmosphère de la cabine et du système de récupération ne soit pas supérieure à la moitié de la concentration minimale explosive de la poudre la plus sensible pour laquelle la cabine est conçue.

### Article R233-146

Les appareils de chauffage des cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou de vernis doivent être conçus ou disposés de telle sorte qu'ils ne puissent provoquer l'inflammation de projections de peintures ou de vernis.

Les appareils de séchage des cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou de vernis doivent être conçus ou disposés de telle sorte qu'ils ne puissent provoquer l'inflammation de vapeurs de solvants.

Dans une cabine destinée à l'emploi de peintures liquides ou de vernis en présence d'un ou de plusieurs opérateurs, tout moyen de chauffage ne peut fonctionner, en phase d'application, que si la ventilation est établie et doit s'arrêter en cas d'arrêt de celle-ci, à moins que le chauffage ne soit assuré par des batteries d'eau chaude ou de fluide caloporteur.

### Article R233-147

Les installations de ventilation, d'une part, les autres installations électriques de la cabine, d'autre part, doivent pouvoir être mises en fonction et arrêtées séparément.

Les moteurs de ventilateurs doivent être placés à l'extérieur des conduits d'air pollué et de la cabine.

### Article R233-148

## Code du travail

Sans préjudice des prescriptions figurant à l'article R. 233-94, les cabines doivent être conçues et construites conformément aux dispositions des articles 43 et 44 du décret du 14 novembre 1988 susvisé.

### Article R233-149

La notice prévue à l'article R. 233-105 du code du travail doit en outre préciser les utilisations auxquelles est destinée la cabine, en particulier les peintures liquides, vernis, poudres et fibres sèches pour l'emploi desquels elle est destinée et les dimensions admissibles des objets à peindre lorsque l'application est effectuée en présence d'un opérateur.

Elle doit préciser également:

1. La position des postes de travail situés dans des flux d'air non pollués lorsque la cabine est conçue avec un système de ventilation par flux horizontaux ou obliques;
2. L'interdiction d'installer la cabine de telle sorte qu'elle soit utilisée comme élément porteur d'un bâtiment ou d'une partie de bâtiment;
3. Les conditions d'installation que doit respecter l'utilisateur, notamment les dimensions de l'espace d'implantation, des conduits d'alimentation et d'extraction d'air, les caractéristiques de l'énergie électrique nécessaire;
4. L'obligation de mise à la terre des parties conductrices de la cabine et de ses équipements, y compris les crochets de suspension des objets à revêtir;
5. Pour les cabines destinées à l'emploi de peintures liquides ou vernis, les mesures à prendre en cas de déclenchement du dispositif prévu à l'alinéa 2 de l'article R. 233-144 et, en particulier, d'une part, la mise à l'arrêt de l'installation et la sortie de l'opérateur, d'autre part, l'interdiction de remettre en marche l'installation sans avoir éliminé la cause de l'insuffisance de ventilation, et notamment nettoyé ou changé les filtres.

### Article R233-150

Le troisième alinéa de l'article R. 233-91 et l'article R. 233-103 ne sont pas applicables aux cabines de projection par pulvérisation, aux cabines et enceintes de séchage et aux cabines mixtes.

## *Section 10 Règles techniques de conception et de fabrication et procédures de certification de conformité applicables aux équipements de protection individuelle*

### *Sous-section 1 Règles techniques applicables aux équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs*

#### Article R233-151

Les règles techniques applicables aux équipements de protection individuelle, neufs ou considérés comme neufs, mentionnés à l'article R. 233-83-3 sont définies par l'annexe II figurant à la fin du présent livre.

### *Sous-section 2 Procédures de certification de conformité auxquelles sont soumis les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs*

#### Article R233-152

A l'exception des équipements de protection individuelle mentionnés à l'article R. 233-154 ci-après, les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs mentionnés à l'article R. 233-83-3 sont soumis à la procédure d'examen CE de type définie par les articles R. 233-54 à R. 233-63.

#### Article R233-153

Outre la procédure prévue à l'article R. 233-152 ci-dessus, les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs mentionnés ci-après sont, au choix du fabricant, soumis:

- a) Soit à la procédure dite "système de garantie de qualité CE" définie par les articles R. 233-67 à R. 233-68-1;

## Code du travail

b) Soit à la procédure dite "système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance" définie par les articles R. 233-69 à R. 233-72-1.

Les équipements visés à l'alinéa précédent sont les suivants:

1. Appareils de protection respiratoire filtrants qui protègent contre les aérosols solides ou liquides ou les gaz dangereux au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7, ou radiotoxiques;
2. Appareils de protection respiratoire qui isolent totalement de l'atmosphère d'intervention et appareils de plongée;
3. Equipements de protection individuelle offrant une protection limitée dans le temps contre les agressions chimiques ou contre les rayonnements ionisants;
4. Equipements d'intervention dans les ambiances chaudes dont les effets sont comparables à ceux d'une température d'air égale ou supérieure à 100 °C, avec ou sans rayonnement infrarouge, flammes ou grosses projections de matières en fusion;
5. Equipements d'intervention dans des ambiances froides dont les effets sont comparables à ceux d'une température d'air inférieure ou égale à - 50 °C;
6. Equipements de protection individuelle destinés à protéger contre les chutes de hauteur;
7. Equipements de protection individuelle destinés à protéger des risques électriques pour les travaux sous tension dangereuse ou équipements utilisés comme isolants contre une haute tension.

### Article R233-154

Sont soumis à la procédure d'autocertification CE définie par l'article R. 233-53 les équipements de protection individuelle neufs ou considérés comme neufs mentionnés à l'article R. 233-83-3 qui ont pour but de protéger l'utilisateur contre:

1. Les agressions mécaniques dont les effets sont superficiels;
2. Les produits d'entretien peu dangereux dont les effets sont facilement réversibles;
3. Les risques encourus lors de la manipulation des pièces chaudes n'exposant pas à une température supérieure à 50 °C, ni à des chocs dangereux;
4. Les conditions atmosphériques qui ne sont ni exceptionnelles ni extrêmes;
5. Les petits chocs et vibrations n'affectant pas des parties vitales du corps et qui ne peuvent pas provoquer de lésions irréversibles;
6. Le rayonnement solaire.

*Sous-section 3 Règles techniques de conception et de fabrication et procédure de certification de conformité applicables aux équipements de protection individuelle d'occasion*

### Article R233-155

Les équipements de protection individuelle d'occasion définis à l'article R. 233-49-4 et visés à l'article R. 233-83-3, quelle que soit leur date de mise en service à l'état neuf, doivent être conformes aux règles techniques mentionnées à l'article R. 233-151 et être accompagnés de la notice d'instructions les concernant.

Toutefois, les équipements de protection individuelle d'occasion suivants ne peuvent faire l'objet ni d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5 en vue de leur utilisation, ni d'une des opérations mentionnées au II de l'article L. 233-5-1:

- a) Equipements à usage unique;
- b) Equipements dont la date de péremption ou la durée d'utilisation est dépassée;
- c) Equipements ayant subi un dommage quelconque, même réparés;
- d) Casques de protection de la tête contre les chocs mécaniques;
- e) Equipements de protection contre les agents infectieux;
- f) Equipements visés par l'article R. 233-153, à l'exception des appareils de protection respiratoire destinés à la plongée.

### Article R233-156

Les équipements de protection individuelle d'occasion visés au premier alinéa de l'article R. 233-155 sont soumis à la procédure de certification de conformité définie par l'article R. 233-77.

# Code du travail

## *Sous-section 4 Maintien en état de conformité*

### Article R233-157

Les équipements de protection individuelle visés à l'article R. 233-83-3, faisant l'objet d'une utilisation dans un établissement visé à l'article L. 231-1, doivent être maintenus en état de conformité aux règles techniques respectivement applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions qui doit être tenue à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail et des services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou de la caisse de mutualité sociale agricole.

## **Chapitre 4 Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs**

### Article R234-1

Pour l'application du présent chapitre les chefs d'établissement doivent être en mesure de justifier, à toute réquisition des agents des services de l'inspection du travail et de la main-d'oeuvre, de la date de naissance de chacun des travailleurs de moins de dix-huit ans qu'ils emploient.

### Article R234-2

Il est interdit d'employer des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes moeurs.

Il est également interdit d'employer à aucun genre de travail des jeunes travailleurs de moins de seize ans dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets qui, même s'ils ne tombent pas sous l'action des lois pénales, sont de nature à blesser leur moralité.

## *Section 1 Hygiène*

### Article R234-3

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes de moins de seize ans.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent y être employés pendant plus de six heures par jour. Ils doivent l'être par postes de deux heures au plus séparés par des intervalles d'une heure au moins.

### Article R234-4

L'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux étalages extérieurs mentionnés au premier alinéa de l'article précédent est interdit d'une façon absolue après 20 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C.

L'emploi auxdits étalages des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C. Il en est de même de l'emploi des femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement.

### Article R234-4-1

Les dispositions de l'article R. 234-4 s'appliquent à tous les stands de vente des établissements agricoles.

## *Section 2 Limitation des charges*

### Article R234-5

## Code du travail

Sont soumis aux dispositions de la présente section les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement et leurs dépendances de quelque nature que ce soit publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

### Article R234-6

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employés dans les établissements mentionnés à l'article précédent ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci des charges d'un poids supérieur aux poids suivants:

#### 1. Port des fardeaux.

Personnel masculin de quatorze ou quinze ans: 15 kg;

Personnel masculin de seize ou dix-sept ans: 20 kg;

Personnel féminin de quatorze ou quinze ans: 8 kg;

Personnel féminin de seize ou dix-sept ans: 10 kg;

Personnel féminin de dix-huit ans et plus: 25 kg.

#### 2. Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans: 500 kg (véhicule compris);

Personnel féminin de moins de seize ans: 150 kg (véhicule compris);

Personnel féminin de seize ans ou dix-sept ans: 300 kg (véhicule compris);

Personnel féminin de dix-huit ans et plus: 600 kg (véhicule compris).

#### 3. Transport sur brouettes.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et féminin de dix-huit ans et plus: 40 kg (véhicule compris).

#### 4. Transport sur véhicules à trois ou quatre roues dits "placières, pousseuses, pousse-à-main", etc.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans: 60 kg (véhicule compris);

Personnel féminin de moins de seize ans: 35 kg (véhicule compris);

Personnel féminin de seize ans et plus: 60 kg (véhicule compris).

#### 5. Transport sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets", brancards, charretons, voitures à bras, etc.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus: 130 kg (véhicule compris).

#### 6. Transport sur tricycles porteurs à pédales est interdit aux femmes de moins de dix-huit ans.

Personnel de moins de seize ans: 50 kg (véhicule compris).

Personnel de seize ou dix-sept ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus: 75 kg (véhicule compris).

#### 7. Transport sur diables et cabrouets.

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit au personnel de moins de dix-huit ans.

Personnel féminin de dix-huit ans et plus: 40 kg (véhicule compris).

Les modes de transport énumérés aux 3. et 5. ci-dessus sont interdits aux femmes de moins de dix-huit ans.

Les modes de transport énumérés aux 6. et 7. ci-dessus sont interdits aux femmes qui se sont déclarées enceintes ainsi qu'aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

### *Section 3 Travaux interdits aux femmes*

#### Article R234-9

Il est interdit d'occuper les femmes aux travaux énumérés ci-après et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux:

## Code du travail

Esters thiophosphoriques - Préparation et conditionnement;  
Mercure - Emploi et composés du mercure aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils;  
Silice libre - Travaux suivants exposant à l'action de la silice:  
Démolition des fours industriels comportant des matériaux réfractaires contenant de la silice libre;  
Nettoyage, décapage ou polissage au jet de sable, sauf lorsque ces travaux s'effectuent en enceinte étanche dont l'atmosphère chargée de silice libre est parfaitement isolée de l'air ambiant inhalé par l'opératrice.

### Article R234-10

Il est interdit d'occuper les femmes aux travaux énumérés ci-après. Toutefois, le séjour dans les locaux affectés à ces travaux ne leur est pas interdit:

Air comprimé - Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Hydrocarbures aromatiques; travaux exposant à l'action des dérivés suivants:

Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniques;

Dinitrophénol;

Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues.

Toutefois l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normale.

## *Section 4 Travaux interdits aux jeunes travailleurs*

### Article R234-11

Il est interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de dix-huit à la réparation, en marche, des machines, mécanismes ou organes.

Il est également interdit d'admettre des jeunes travailleurs à procéder en marche, sur des transmissions, mécanismes et machines comportant des organes en mouvement, à des opérations de visite ou de vérification, ainsi qu'à des opérations d'entretien telles que: nettoyage, essuyage, époussetage, graissage, applications d'adhésifs, à moins que des dispositifs appropriés ne les mettent à l'abri de tout contact avec les organes en mouvement.

Il est interdit d'employer ces jeunes travailleurs dans les locaux, ateliers ou chantiers où fonctionnent des transmissions, mécanismes ou machines, lorsque n'ont pas été rendus inaccessibles par des dispositifs appropriés:

1. Les organes de commande et de transmission tels que: courroies, câbles, chaînes, bielles, volants, roues, arbres, engrenages, cônes ou cylindres de friction, cames, coulisseaux;
2. Les pièces faisant saillie sur des organes en mouvement, telles que vis d'arrêt, boulons, clavettes, bossages, nervures.

### Article R234-12

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés:

Au travail des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même;

Au travail d'alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement.

### Article R234-12-1

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que des moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

### Article R234-13



## Code du travail

Les jeunes travailleurs de moins de seize ans ne peuvent être employés à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies destinées à lever des charges ou fardeaux.  
Il est également interdit d'employer de façon continue les jeunes travailleurs de moins de seize ans au travail des machines mues par des pédales motrices, ainsi qu'au travail des métiers dits "à la main" et des presses de toute nature mues par l'opérateur.

### Article R234-13-1

Dans les établissements et exploitations agricoles, il est interdit d'admettre les jeunes travailleurs de moins de seize ans à la conduite de tondeuses et d'engins automoteurs à essieu unique. Dans ces mêmes établissements, les jeunes travailleurs de moins de seize ans ne peuvent être occupés aux travaux dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses et galeries. Les travaux d'élagage et d'éhoupage sont interdits aux jeunes de moins de seize ans.

### Article R234-14

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à cueillir le verre avant l'âge de seize ans dans les verreries automatiques, et avant l'âge de quinze ans dans les autres verreries.  
Ils ne peuvent être employés à souffler le verre avant l'âge de seize ans dans les fabriques de bouteilles et les usines de flaconnage et de gobeletterie.

Toutefois, les jeunes travailleurs n'ayant pas atteint ces âges pourront être occupés au cueillage ou au soufflage dans un but de formation professionnelle et sous réserve de ne pas participer aux équipes de production.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-sept ans ne peuvent être employés à cueillir et souffler dans les fabriques de verre à vitres.

Le poids du verre mis en oeuvre par les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-sept ans ne peut dépasser un kilogramme, ce poids pourra être dépassé pour un jeune travailleur déterminé, sur avis conforme du médecin du travail.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-sept ans ne peuvent conduire les machines dans les verreries où la fabrication se fait par procédés mécaniques.

Pour les emplois de cueilleur-souffleur de verre à vitres, de conducteur de machine de fabrication mécanique, il pourra être accordé une dérogation pour les jeunes travailleurs âgés de plus de seize ans, sur autorisation écrite de l'inspecteur du travail donnée, après enquête et à titre révocable.

Les jeunes de moins de quinze ans ne peuvent être employés à l'étirage du verre sous forme de tubes ou baguettes qu'à la condition que la charge portée par eux n'excède pas 5 kg, canne comprise.

Les chefs d'entreprises doivent pourvoir les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans de dispositifs protégeant la face contre le rayonnement des ouvreaux pendant les opérations de cueillage ou de réchauffage des pièces. Ils doivent prescrire l'emploi de ces dispositifs et en assurer l'entretien.

### Article R234-15

Il est interdit d'admettre les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans au service des appareils à vapeur soumis aux prescriptions du décret du 2 avril 1946 portant règlement sur les appareils à vapeur autres que ceux placés à bord des bateaux.

### Article R234-16

IL est interdit de préposer les jeunes travailleurs âgés de moins de seize ans au service:

Des appareils de production, d'emmagasiner ou de mise en oeuvre de gaz comprimés, liquéfiés ou dissous, soumis aux prescriptions du décret du 18 janvier 1943 portant règlement sur les appareils à pression de gaz;

Des cuves, bassins, réservoirs, touries ou bonbonnes, contenant des liquides, gaz ou vapeurs inflammables, toxiques, nocifs ou corrosifs soumis aux dispositions de l'arrêté du 15 avril 1945 portant règlement pour le transport des matières dangereuses et des matières infectes (par chemin de fer, par voie de terre et par voie de navigation intérieure) et du décret du 19 novembre 1948 portant règlement

## Code du travail

d'administration publique relatif à l'importation, au commerce, à la détention et à l'usage des substances vénéneuses.

### Article R234-17

Il est interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans en qualité de doubleurs dans les ateliers où s'opèrent le laminage et l'étrépage de la verge de tréfilerie.

Toutefois cette disposition n'est pas applicable dans le cas où les doubleurs sont protégés par des dispositifs appropriés.

### Article R234-18

Sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics y compris ceux qui dépendent d'un établissement agricole, il est interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à des travaux en élévation de quelque nature que ce soit, sans que leur aptitude à ces travaux ait été médicalement constatée.

Une consigne écrite détermine les conditions d'emploi et de surveillance des intéressés.

Toutes mesures de sécurité doivent être prises conformément aux dispositions législatives et réglementaires ou aux règles de l'art, avant le commencement et au cours de l'exécution de ces travaux.

Il est également interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans:

Aux travaux à la corde à noeuds, aux sellettes, nacelles suspendues et échafaudages volants, échelles suspendues et plates-formes;

Aux travaux de montage et démontage des échafaudages et de tous autres dispositifs protecteurs;

Aux travaux de montage-levage en élévation;

Aux travaux de montage et démontage d'appareils de levage et à la conduite de ces appareils autres que les élévateurs guidés fonctionnant en cage close. Il ne pourra être confié aux jeunes travailleurs la mission de faire des signaux au conducteur desdits appareils, ainsi que d'arrimer, d'accrocher ou de recevoir les charges en élévation;

A la conduite des engins, véhicules de manutention et de terrassement;

Aux travaux de ponçage et bouchardage de pierres dures;

Aux travaux de démolition;

Aux travaux de percement des galeries souterraines, travaux de terrassement en fouilles étroites et profondes, travaux de boisage de fouilles et galeries, travaux d'étalement, travaux dans les égouts;

Aux travaux au rocher, notamment perforation et abattage.

### Article R234-19

Il est interdit de laisser les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans:

Accéder à toute zone d'un établissement ou chantier où ils pourraient venir en contact avec des conducteurs nus sous tensions, excepté s'il s'agit d'installations à très basse tension, au sens et sous réserve des prescriptions générales relatives à la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en oeuvre des courants électriques;

Accéder à tout local ou enceinte dans lesquels des machines, transformateurs et appareils électriques de 2e et 3e catégorie sont installés;

Procéder à toute manœuvre d'appareils généraux de production ou d'alimentation d'un atelier ou d'un ensemble de machines ou d'appareils électriques, quelle que soit la catégorie de la tension mise en oeuvre;

Exécuter tous travaux de surveillance ou d'entretien intéressant des installations électriques dans lesquelles la tension dépasse 600 volts en courant continu et 250 volts en courant alternatif.

### Article R234-20

Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux travaux énumérés ci-après et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux:

Abattage des animaux dans les abattoirs publics et abattoirs privés (tueries particulières d'animaux de boucherie et de charcuterie). Sont exclus de l'interdiction les apprentis dans leur dernière année de contrat;

## Code du travail

Acide cyanhydrique: fabrication et emploi industriel;

Acide fluorhydrique: fabrication et utilisation directe au dépolissage du verre;

Acide nitrique fumant: fabrication et manutention;

Air comprimé: travaux dans l'air comprimé;

Amiante: cadrage, filature et tissage;

Arsenic et ses composés oxygénés et sulfurés: fabrication, manipulation et emploi;

Chlore: production et emplois dans la fabrication des hypochlorites ainsi que dans le blanchiment de la pâte à papier et de la cellulose;

Esters thiophosphoriques: fabrication et conditionnement;

Explosifs: fabrication et manipulation des engins, artifices ou objets divers en contenant;

Ménageries d'animaux féroces ou venimeux: travaux dans les ménageries;

Mercure: tous travaux exposant habituellement aux vapeurs de mercure, notamment la fabrication des thermomètres, des appareils de physique et du matériel électrique;

Mercure: fabrication et manipulation des composés toxiques du mercure; emploi de ces composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils;

Métaux en fusion: travaux de coulée. Sont exclus de l'interdiction, les jeunes travailleurs âgés de dix-sept ans révolus;

Méthyle: fabrication du bromure de méthyle, opérations de désinsectisation ou désinfection et de remplissage des extincteurs d'incendie à l'aide du bromure de méthyle;

Minerais sulfureux: grillage de ces minerais;

Nitrocellulose: fabrication et utilisation à la préparation des produits nitrés qui en découlent, notamment celluloïde et collodion;

Plomb: travaux suivants exposant à l'action du plomb et de ses composés:

Récupération du vieux plomb;

Métallurgie, affinage, fonte du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères;

Fabrication et réparation des accumulateurs au plomb;

Trempe au plomb et tréfilage des aciers traités ou enrobés au moyen du plomb ou de ses composés;

Métallisation au plomb par pulvérisation;

Fabrication et manipulation des oxydes et sels de plomb;

Grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères;

Fabrication et application des émaux contenant des composés du plomb;

Fabrication et manipulation du plomb tétraéthyle;

Radioactivité: travaux exposant à la radioactivité;

Traitement, préparation et emploi des produits radioactifs;

Travaux exposant à l'action des rayons X;

Travaux exposant à l'action des radiations ionisantes.

Silice libre:

Travaux exposant à l'action de la silice libre;

Taille à la main, broyage, tamisage, sciage et polissage à sec de roches ou matières contenant de la silice libre;

## Code du travail

Démolition des fours industriels comportant des matériaux réfractaires contenant de la silice libre.  
Nettoyage, décapage et polissage au jet de sable sauf lorsque ces travaux s'effectuent en enceinte étanche dont l'atmosphère chargée de silice libre est parfaitement isolée de l'air ambiant inhalé par l'opérateur.

Travaux de ravalement des façades au jet de sable.

Nettoyage, ébarbage, roulage, décochage de pièces de fonderie.

Tétrachloréthane: fabrication et emploi.

Tétrachlorure de carbone: fabrication et emploi.

### Article R234-21

Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux travaux énumérés ci-après: (Toutefois, le séjour dans les locaux affectés à ces travaux ne leur est pas interdit).

Acétylène: surveillance des générateurs fixes d'acétylène.

Acide sulfurique fumant ou oléum: fabrication et manutention.

Air comprimé: travaux à l'aide d'engins du type marteau piqueur mus à l'air comprimé.

Anhydride chromique: fabrication et manutention.

Cyanures: manipulation.

Fours industriels à mazout: surveillance des brûleurs. Sont exclus de l'interdiction les jeunes travailleurs âgés de dix-sept ans révolus.

Hydrocarbures aromatiques; travaux exposant à l'action des dérivés suivants:

Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques; dinitrophénol.

Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues.

(Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas aux cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normale).

Lithine: fabrication et manipulation.

Lithium métal: fabrication et manipulation.

Potassium métal: fabrication et manutention.

Scellement à l'aide de pistolet à explosion.

Sodium métal: fabrication et manutention.

Soude caustique: fabrication et manipulation.

### Article R234-22

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, apprentis munis d'un contrat d'apprentissage, ainsi que les élèves fréquentant les établissements d'enseignement technique y compris les établissements d'enseignement technique agricole, publics ou privés peuvent être autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle les machines ou appareils dont l'usage est proscrit par les articles précédents. Ces autorisations sont accordées par l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves; en outre, une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi. L'autorisation est réputée acquise si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande complète, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et comportant l'avis favorable du médecin et du professeur ou du moniteur responsable.

Des mesures doivent être prises pour assurer l'efficacité du contrôle exercé par le professeur ou le moniteur d'atelier.

Les dérogations individuelles accordées en vertu du premier alinéa du présent article sont renouvelables chaque année. Elles sont révocables à tout moment si les conditions qui les ont fait accorder cessent d'être remplies.

Il peut être dérogé dans les mêmes formes et conditions aux interdictions édictées par les articles R. 234-20, R. 234-21.

## Code du travail

### Article R234-23

Les jeunes travailleurs munis du certificat d'aptitude professionnelle correspondant à l'activité qu'ils exercent pourront participer aux travaux et être autorisés à utiliser les machines ou appareils mentionnés aux articles précédents sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail

## Chapitre 5 Dispositions applicables aux opérations de construction dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail

### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article R235-1

Les dispositions du présent chapitre fixent, en application de l'article L. 235-19, les règles auxquelles sont tenus de se conformer les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice des activités mentionnées à l'article L. 231-1, que ces opérations nécessitent ou non l'obtention d'un permis de construire.

### *Section 2 Règles d'hygiène*

#### *Sous-section 1 Eclairage*

#### Article R235-2

Les bâtiments doivent être conçus et disposés de manière que la lumière naturelle puisse être utilisée pour l'éclairage des locaux destinés à être affectés au travail, sauf dans les cas où la nature technique des activités s'y oppose.

#### Article R235-2-1

Les locaux destinés à être affectés au travail doivent comporter à hauteur des yeux des baies transparentes donnant sur l'extérieur, sauf en cas d'incompatibilité avec la nature des activités envisagées.

#### Article R235-2-2

Le maître d'ouvrage doit, dans les limites de sa responsabilité, concevoir et réaliser les bâtiments et leurs aménagements de façon qu'ils satisfassent aux dispositions des articles R. 232-6-1 à R. 232-6-8 (1<sup>er</sup> alinéa) (art. R. 232-7-1 à R. 232-7-8 alinéa 1).

#### Article R235-2-3

Le maître d'ouvrage consigne dans un document qu'il transmet au chef d'établissement utilisateur les niveaux minimum d'éclairement, pendant les périodes de travail, des locaux, dégagements et emplacements, ainsi que les éléments d'information nécessaires à la détermination des règles d'entretien du matériel en application du deuxième alinéa de l'article R. 232-6-8 (art. R. 232-7-8).

#### *Sous-section 2 Aération, assainissement*

#### Article R235-2-4

Le maître d'ouvrage doit, dans la limite de sa responsabilité, concevoir et réaliser les bâtiments et leurs aménagements de façon que les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner satisfassent aux dispositions des articles R. 232-1 à R. 232-1-8 (art. R. 232-5 à R. 232-5-8).

#### Article R235-2-5

Les installations de ventilation doivent assurer le renouvellement de l'air en tous points des locaux. Ces installations ne doivent pas provoquer, dans les zones de travail, de gêne résultant notamment de la vitesse, de la température et de l'humidité de l'air, des bruits et des vibrations; en particulier ces

## Code du travail

installations ne doivent pas entraîner d'augmentation significative des niveaux sonores résultant des activités envisagées dans les locaux.

Toutes dispositions doivent être prises lors de l'installation des équipements de ventilation, de captage ou de recyclage pour permettre leur entretien régulier et les contrôles ultérieurs d'efficacité.

Les parois internes des circuits d'arrivée d'air ne doivent pas comporter de matériaux qui peuvent se désagréger ou se décomposer en émettant des poussières ou des substances dangereuses pour la santé des travailleurs.

### Article R235-2-6

Dans les locaux à pollution non spécifique définis à l'article R. 232-1-1 (art. R. 232-5-1), le maître d'ouvrage doit:

1° Prévoir un système de filtration de l'air neuf lorsqu'il existe un risque de pollution de cet air par des particules solides et que son introduction est mécanique;

2° Prendre les mesures nécessaires pour que ne pénètre pas l'air pollué en provenance des locaux à pollution spécifique définis à l'article R. 232-1-1 (art. R. 232-5-1) précité.

### Article R235-2-7

Le maître d'ouvrage doit prévoir dans les locaux sanitaires un débit d'air au moins égal à celui fixé dans le tableau ci-dessous.

Désignation des locaux:

Cabinet d'aisances isolé <sup>lxxxviii</sup>

Débit minimal d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local): 30

Désignation des locaux:

Salle de bains ou de douches isolée <sup>lxxxix</sup>

Débit minimal d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local): 45

Désignation des locaux:

Salle de bains ou de douches <sup>xc</sup> commune avec un cabinet d'aisances

Débit minimal d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local): 60

Désignation des locaux:

Bains, douches et cabinets d'aisances groupés

Débit minimal d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local):  $30 + 15 N^{xci}$

Désignation des locaux:

Lavabos groupés

Débit minimal d'air introduit (en mètres cubes par heure et par local):  $10 + 5 N^{xcii}$

### Article R235-2-8

Le maître d'ouvrage précise, dans une notice d'instructions qu'il transmet au chef d'établissement, les dispositions prises pour la ventilation et l'assainissement des locaux, et les informations permettant au chef d'établissement d'entretenir les installations, d'en contrôler l'efficacité et d'établir la consigne d'utilisation prescrite aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 232-1-9 (art. R. 232-5-9).

---

<sup>lxxxviii</sup> Pour un cabinet d'aisances, une salle de bains ou de douches avec ou sans cabinet d'aisances, le débit minimal d'air introduit peut être limité à 15 mètres cubes par heure si ce local n'est pas à usage collectif.

<sup>lxxxix</sup> Pour un cabinet d'aisances, une salle de bains ou de douches avec ou sans cabinet d'aisances, le débit minimal d'air introduit peut être limité à 15 mètres cubes par heure si ce local n'est pas à usage collectif.

<sup>xc</sup> Pour un cabinet d'aisances, une salle de bains ou de douches avec ou sans cabinet d'aisances, le débit minimal d'air introduit peut être limité à 15 mètres cubes par heure si ce local n'est pas à usage collectif.

<sup>xci</sup> Nombre d'équipements dans le local.

<sup>xcii</sup> Nombre d'équipements dans le local.



## Code du travail

### *Sous-section 3 Température des locaux*

#### Article R235-2-9

Les équipements et caractéristiques des locaux de travail doivent permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs, sans préjudice des dispositions du code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation.

#### Article R235-2-10

Les équipements et caractéristiques des locaux annexes, et notamment des locaux sanitaires, des locaux de restauration et des locaux médicaux, doivent permettre d'adapter la température à la destination spécifique de ces locaux, sans préjudice des dispositions du code de la construction et de l'habitation mentionnées à l'article R. 235-2-9.

### *Sous-section 4 Insonorisation*

#### Article R235-2-11

Les locaux où doivent être installés des machines ou appareils susceptibles d'exposer les travailleurs à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 85 dB (A) doivent être conçus, construits ou aménagés, compte tenu de l'état des techniques, de façon à réduire la réverbération du bruit sur les parois de ces locaux lorsque la réverbération doit occasionner une augmentation notable du niveau d'exposition des travailleurs et à limiter la propagation du bruit vers les autres locaux occupés par des travailleurs.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction fixe les prescriptions techniques nécessaires à l'application du présent article.

### *Sous-section 5 Installations sanitaires - Restauration*

#### Article R235-2-12

Les bâtiments doivent satisfaire aux exigences des articles R. 232-2 à R. 232-5 en ce qui concerne les installations sanitaires et à celles des articles R. 232-10-1 à R232-10-3 pour les locaux de restauration et de repos.

Toutefois, les dispositions de l'article R. 232-13-9 s'appliquent à la construction et à l'aménagement des bâtiments.

#### Article R235-2-13

Lorsque en application de l'article R. 232-2-5 il doit être réalisé dix cabinets d'aisances, l'un d'entre eux ainsi qu'un lavabo placé à proximité doivent être aménagés de manière à en permettre l'accès et l'usage autonome par des personnes handicapées circulant en fauteuil roulant.

Lorsque le nombre des cabinets d'aisances est inférieur à dix, l'un d'entre eux et un lavabo sont conçus de telle sorte que, dans le cas prévu à l'article R. 232-2-6, des travaux simples suffisent à réaliser les aménagements prévus à l'alinéa précédent.

## *Section 3 Règles de sécurité*

#### Article R235-3

Les lieux de travail régis par les dispositions de la présente section sont ceux définis à l'article R. 232-1.

#### Article R235-3-1

Les bâtiments destinés à abriter des lieux de travail doivent être conçus et réalisés de manière à pouvoir résister, dans leur ensemble et dans chacun de leurs éléments, à l'effet combiné de leur poids, des charges climatiques extrêmes et des surcharges maximales correspondant à leur type d'utilisation. Ils doivent respecter les règles antisismiques prévues, le cas échéant, par la réglementation en vigueur.

## Code du travail

### Article R235-3-2

Les bâtiments et leurs équipements doivent être conçus et réalisés de façon telle que les surfaces vitrées en élévation ou en toiture puissent être nettoyées sans danger pour des travailleurs effectuant ce travail et pour ceux présents dans le bâtiment et autour de celui-ci, en choisissant, chaque fois que possible, des solutions de protection collective.

### Article R235-3-3

Les planchers des locaux doivent être exempts de bosses, de trous ou de plans inclinés dangereux; ils doivent être fixes, stables et non glissants.

### Article R235-3-4

Les surfaces des planchers, des murs et des plafonds des locaux doivent pouvoir être nettoyées ou ravalées en vue d'obtenir des conditions d'hygiène appropriées.

### Article R235-3-5

Le maître d'ouvrage doit, dans les limites de sa responsabilité, concevoir et réaliser les bâtiments et les installations électriques des lieux de travail de telle façon qu'ils soient conformes aux dispositions fixées par la réglementation en vigueur sur la sécurité des travailleurs dans les établissements mettant en oeuvre des courants électriques, prévue par le décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction précise les dispositions à prendre pour la prise de terre des masses lors de la construction de nouveaux bâtiments ou de l'extension de bâtiments.

Le maître d'ouvrage précise dans un dossier technique, qu'il transmet au chef d'établissement, la description et les caractéristiques des installations électriques réalisées, ainsi que tous les éléments permettant à la personne ou à l'organisme choisi par le chef d'établissement pour procéder à la vérification initiale des installations électriques de donner un avis sur la conformité de celles-ci aux dispositions réglementaires applicables.

### Article R235-3-6

Les ouvrants en élévation ou en toiture ne doivent pas, en position d'ouverture, constituer un danger pour les travailleurs.

### Article R235-3-7

Les parois transparentes ou translucides doivent être signalées par un marquage à hauteur de vue. Elles doivent être constituées de matériaux de sécurité ou être disposées de façon telle que les travailleurs ne puissent être blessés si ces parois volent en éclats.

### Article R235-3-8

Les portes et portails doivent avoir les caractéristiques définies à l'article R. 232-1-2.

Leurs dimensions et leurs caractéristiques sont déterminées en fonction de la nature et de l'usage des pièces ou enceintes qu'ils desservent, en tenant compte des règles définies à la section IV ci-après relative à la prévention des incendies et à l'évacuation.

### Article R235-3-9

Les portes et portails automatiques doivent comporter un système de sécurité interrompant immédiatement tout mouvement d'ouverture ou de fermeture lorsque ce mouvement peut causer un dommage à une personne. Ils doivent pouvoir également être ouverts manuellement, sauf s'ils s'ouvrent automatiquement en cas de panne d'énergie.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction précise, en tant que de besoin, les règles de sécurité auxquelles doivent être conformes les portes et portails automatiques.

### Article R235-3-10

L'implantation et les dimensions des voies de circulation, y compris les escaliers, les échelles fixes et les quais et rampes de chargement doivent être déterminées en tenant compte des règles définies à la section IV ci-après relative à la prévention des incendies et l'évacuation, de telle façon que les piétons ou

## Code du travail

les véhicules puissent les utiliser facilement, en toute sécurité, conformément à leur affectation et que les travailleurs employés à proximité de ces voies de circulation n'encourent aucun danger.

### Article R235-3-11

Les portes et les dégagements destinés aux piétons doivent être situés, par rapport aux voies de circulation destinées aux véhicules, à une distance telle qu'elle garantisse aux piétons une circulation sans danger.

Dès que l'importance de la circulation des véhicules ou le danger lié à l'utilisation et à l'équipement des locaux le justifie, le marquage au sol des voies de circulation doit être mis en évidence; à proximité des portails destinés essentiellement à la circulation des véhicules, des portes pour les piétons doivent être aménagées, signalées de manière bien visible et dégagées en permanence.

Le marquage des voies de circulation doit être conforme à la réglementation en vigueur relative à la signalisation dans les lieux de travail.

### Article R235-3-12

Lorsque la nature des activités envisagées est susceptible d'entraîner sur les lieux de travail des zones de danger qui n'ont pu être évitées, ces zones doivent être signalées et matérialisées comme il est dit à l'article R. 232-1-3.

### Article R235-3-13

Les escaliers, les trottoirs roulants, les ascenseurs et les monte-charge doivent fonctionner de manière sûre. Ils doivent être installés de façon à permettre l'entretien et la maintenance sans danger et dans de bonnes conditions.

Les escaliers et les trottoirs roulants doivent comporter des dispositifs d'arrêt d'urgence identifiables et accessibles sans ambiguïté. Les prescriptions techniques relatives à l'installation de ces équipements sont fixées, en tant que de besoin, par un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

### Article R235-3-14

Les dimensions des charges susceptibles d'être transportées doivent être prises en compte pour la conception et la disposition des quais et rampes de chargement.

### Article R235-3-15

Les quais de chargement doivent avoir au moins une issue et, lorsque leur longueur est supérieure à 20 mètres, une issue à chaque extrémité.

La disposition et l'aménagement des rampes et quais de chargement doivent éviter aux travailleurs les risques de chute.

### Article R235-3-16

Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, doivent permettre aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur sécurité, leur santé ou leur bien-être.

L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, doit être prévu pour que le personnel dispose d'une liberté de mouvement suffisante.

Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ceci ne peut être respecté, il doit être prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste.

### Article R235-3-17

Lorsque l'effectif prévu des salariés est au moins égal à deux cents dans les établissements industriels ou à cinq cents dans les autres établissements, un local destiné aux premiers secours, facilement accessible avec des brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être prévu.

Les locaux médicaux mentionnés à l'article R. 241-55 peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Le local de premiers secours doit comporter la signalisation conforme aux dispositions de l'article R. 235-3-21.

## Code du travail

### Article R235-3-18

Les lieux de travail doivent être aménagés en tenant compte de la présence de travailleurs handicapés selon les principes suivants:

1° Lorsqu'un bâtiment est prévu pour recevoir un effectif compris entre vingt et deux cents personnes, au moins un niveau doit être aménagé pour permettre de recevoir des travailleurs handicapés;

2° Lorsqu'un bâtiment est prévu pour recevoir un effectif supérieur à deux cents personnes, tous les locaux d'usage général et susceptibles d'accueillir des personnes handicapées doivent être aménagés pour permettre de recevoir des travailleurs handicapés.

Les dispositions adoptées pour les accès, portes, dégagements et ascenseurs desservant les postes de travail et les locaux annexes tels que locaux sanitaires, locaux de restauration, parcs de stationnement, doivent permettre l'accès et l'évacuation des personnes handicapées, notamment celles circulant en fauteuil roulant.

L'aménagement des postes de travail doit être réalisé, ou rendu ultérieurement possible.

Des dispenses aux dispositions du présent article pourront être accordées par le directeur départemental du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé, après avis de la commission consultative départementale de la protection civile, de la sécurité et de l'accessibilité pour les établissements recevant du public.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont définies par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

### Article R235-3-19

Les postes de travail, voies de circulation et autres emplacements ou installations à l'air libre destinés à être occupés ou utilisés par des travailleurs lors de leurs activités doivent être conçus de telle façon que la circulation des piétons et des véhicules puisse se faire de manière sûre.

Les articles R. 235-3-10 et R. 235-3-11 s'appliquent également aux voies de circulation principales sur le terrain de l'entreprise, aux voies de circulation utilisées pour la surveillance et l'entretien régulier des installations de l'entreprise ainsi qu'aux quais de chargement extérieurs.

### Article R235-3-20

Si des postes de travail extérieurs sont prévus, ceux-ci doivent être conçus et aménagés suivant les prescriptions de l'article R. 232-1-10.

### Article R235-3-21

La signalisation de sécurité et de santé installée sur les lieux de travail est conforme aux dispositions de l'article R. 232-1-13.

## *Section 4 Prévention des incendies - évacuation*

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article R235-4

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux établissements mentionnés à l'article R. 232-12. Les bâtiments et les locaux régis par la présente section doivent être conçus et réalisés de manière à permettre en cas de sinistre:

- a) L'évacuation rapide de la totalité des occupants dans des conditions de sécurité maximale;
- b) L'accès de l'extérieur et l'intervention des services de secours et de lutte contre l'incendie;
- c) La limitation de la propagation de l'incendie à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments.

Ces bâtiments et locaux doivent être isolés de ceux occupés par des tiers dans les conditions fixées par la réglementation visant ces derniers.

Les effectifs à prendre en compte sont définis conformément aux dispositions de l'article R. 232-12-1.

### *Sous-section 2 Dégagements*

#### Article R235-4-1

## Code du travail

Les établissements visés par la présente section doivent satisfaire aux articles R. 232-12-2, R. 232-12-4, R. 232-12-5 et R. 232-12-7.

Toutefois, pour l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 232-12-5, la largeur à prendre en compte est au moins égale à deux unités de passage, au sens de l'article R. 235-4-2.

### Article R235-4-2

Chaque dégagement doit avoir une largeur minimale de passage proportionnée au nombre total de personnes appelées à l'emprunter. Cette largeur est calculée en fonction d'une largeur type appelée unité de passage de 0,60 mètre.

Toutefois, quand un dégagement ne comporte qu'une ou deux unités de passage, la largeur est respectivement portée de 0,60 mètre à 0,90 mètre et de 1,20 mètre à 1,40 mètre.

Aucune saillie ou dépôt ne doit réduire la largeur réglementaire des dégagements; toutefois, les aménagements fixes sont admis jusqu'à une hauteur maximale de 1,10 mètre à condition qu'ils ne fassent pas saillie de plus de 0,10 mètre.

### Article R235-4-3

Tous les locaux où les travailleurs ont normalement accès doivent être desservis par des dégagements dont le nombre et la largeur exigibles sont précisés dans le tableau suivant:

Effectif: Moins de 20 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 1

Nombre total d'unités de passage: 1

Effectif: De 20 à 50 personnes

Nombre de dégagements réglementaires:

1 + 1 dégagement accessoire<sup>xciii</sup>

Nombre total d'unités de passage: 1

Effectif: De 20 à 50 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 1<sup>xciv</sup>

Nombre total d'unités de passage: 2

Effectif: De 51 à 100 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 2

Nombre total d'unités de passage: 2

Effectif: De 51 à 100 personnes

Nombre de dégagements réglementaires:

1 + 1 dégagement accessoire<sup>xcv</sup>

Nombre total d'unités de passage: 2

Effectif: De 101 à 200 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 2

Nombre total d'unités de passage: 3

Effectif: De 201 à 300 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 2

---

<sup>xciii</sup> Un dégagement accessoire peut être constitué par une sortie, un escalier, une coursive, une passerelle, un passage souterrain ou un chemin de circulation, rapide et sûr, d'une largeur minimale de 0,60 m, ou encore par un balcon filant, une terrasse, une échelle fixe.

<sup>xciv</sup> Cette solution est acceptée si le parcours pour gagner l'extérieur n'est pas supérieur à 25 mètres et si les locaux desservis ne sont pas en sous-sol.

<sup>xcv</sup> Un dégagement accessoire peut être constitué par une sortie, un escalier, une coursive, une passerelle, un passage souterrain ou un chemin de circulation, rapide et sûr, d'une largeur minimale de 0,60 m, ou encore par un balcon filant, une terrasse, une échelle fixe.

## Code du travail

Nombre total d'unités de passage: 4

Effectif: De 301 à 400 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 2

Nombre total d'unités de passage: 5

Effectif: De 401 à 500 personnes

Nombre de dégagements réglementaires: 2

Nombre total d'unités de passage: 6

Au-dessus des 500 premières personnes:

- le nombre des dégagements est augmenté d'une unité par 500 ou fraction de 500 personnes;
- la largeur cumulée des dégagements est calculée à raison d'une unité de passage pour 100 personnes ou fraction de 100 personnes.

Dans le cas de rénovation ou d'aménagement d'un établissement dans un immeuble existant, la largeur de 0,90 m peut être ramenée à 0,80 m.

### Article R235-4-4

Pour les locaux situés en sous-sol et dont l'effectif est supérieur à cent personnes, les dégagements sont déterminés en prenant pour base l'effectif ainsi calculé:

- a) L'effectif des personnes est arrondi à la centaine supérieure;
- b) Il est majoré de 10 p. 100 par mètre ou fraction de mètre au-delà de deux mètres de profondeur.

### Article R235-4-5

Seuls les locaux où la nature technique des activités le justifie peuvent être situés à plus de 6 mètres en dessous du niveau moyen des seuils d'évacuation.

### Article R235-4-6

La distance maximale à parcourir pour gagner un escalier en étage ou en sous-sol ne doit jamais être supérieure à 40 mètres.

Le débouché au niveau du rez-de-chaussée d'un escalier doit s'effectuer à moins de 20 mètres d'une sortie sur l'extérieur.

Les itinéraires de dégagements ne doivent pas comporter de cul-de-sac supérieur à 10 mètres.

### Article R235-4-7

Les marches ne doivent pas être glissantes. S'il n'y a pas de contremarche, les marches successives doivent se recouvrir de 0,05 mètre.

Il est interdit de placer une ou deux marches isolées dans les circulations principales.

Les dimensions des marches des escaliers doivent être conformes aux règles de l'art. Les volées ne doivent pas compter plus de 25 marches. Les paliers doivent avoir une largeur égale à celle des escaliers et, en cas de volées non contrariées, leur longueur doit être supérieure à 1 mètre.

Les escaliers tournants doivent être à balancement continu sans autre palier que ceux desservant les étages. Les dimensions des marches sur la ligne de foulée à 0,60 mètre du noyau ou du vide central doivent être conformes aux règles de l'art. Le giron extérieur des marches doit être inférieur à 0,42 mètre.

## *Sous-section 3 Désenfumage*

### Article R235-4-8

Les locaux situés en rez-de-chaussée et en étage de plus de 300 mètres carrés, les locaux aveugles et ceux situés en sous-sol de plus de 100 mètres carrés et tous les escaliers doivent comporter un dispositif de désenfumage naturel ou mécanique.

Les dispositifs de désenfumage naturel sont constitués en partie haute et en partie basse d'une ou plusieurs ouvertures communiquant avec l'extérieur, ceci pour l'évacuation des fumées et l'amenée d'air. La surface totale des sections d'évacuation des fumées doit être supérieure au centième de la superficie du local desservi avec un minimum de 1 mètre carré; il en est de même pour celle des amenées d'air.



## Code du travail

Chaque dispositif d'ouverture doit être aisément manoeuvrable à partir du plancher.  
Dans le cas de désenfumage mécanique, le débit d'extraction doit être calculé sur la base d'un mètre cube par seconde par 100 mètres carrés.  
Les modalités d'application des dispositions de la présente sous-section sont définies par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

### *Sous-section 4 Chauffage des locaux*

#### Article R235-4-9

Les établissements visés par la présente section doivent satisfaire aux articles R. 232-12-8, R. 232-12-9, R. 232-12-10 et R. 232-12-12.

Indépendamment de l'application, s'il y a lieu, des règles propres aux bâtiments d'habitation, de bureaux ou recevant du public, les installations fixes destinées au chauffage et à l'alimentation en eau chaude ne doivent pas présenter de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs. En particulier, elles ne doivent ni aggraver les risques d'incendie ou d'explosion afférents aux activités auxquelles les bâtiments recevant ces installations sont destinés, ni provoquer d'émission de substances dangereuses, insalubres ou gênantes, ni être cause de brûlures ou d'inconfort pour les salariés. Les modalités d'application de ces dispositions sont précisées, en tant que de besoin, par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

#### Article R235-4-10

Lorsque le chauffage est réalisé au moyen de générateur d'air chaud à combustion, la pression du circuit d'air doit toujours être supérieure à la pression des gaz brûlés.

Un dispositif de sécurité doit assurer automatiquement l'extinction ou la mise en veilleuse de l'appareil ou de l'échangeur de chauffage de l'air et l'arrêt des ventilateurs lorsque la température de l'air dépasse 120°. Toutefois ce dispositif n'est pas exigible pour les appareils indépendants émettant de la chaleur dans les seuls locaux où ils sont installés, ou lorsque le réchauffage de l'air est assuré par un échangeur ne pouvant atteindre cette température.

Toute matière combustible est interdite à l'intérieur des conduits de distribution ou de reprise, à l'exception des accessoires des organes terminaux situés dans une pièce.

Cette prescription s'applique également aux installations de ventilation mécanique contrôlée et à toutes les gaines mettant en communication plusieurs niveaux.

#### Article R235-4-11

L'usage de la brasure tendre - température de fusion du métal d'apport inférieure à 450 °C - n'est pas autorisé pour les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles.

### *Sous-section 5 Locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables*

#### Article R235-4-12

Les bâtiments doivent être conçus et réalisés de manière à respecter les dispositions de l'article R. 232-12-13, du troisième alinéa de l'article R. 232-12-14, des premier et deuxième alinéas de l'article R. 232-12-15 et de l'article R. 232-12-16.

### *Sous-section 6 Bâtiments dont le plancher bas du dernier niveau est situé à plus de 8 mètres du sol*

#### Article R235-4-13

Les bâtiments dont le plancher bas du dernier niveau est situé à plus de 8 mètres du sol extérieur doivent satisfaire aux dispositions complémentaires des articles suivants prenant en compte l'augmentation des risques en cas de sinistre.

#### Article R235-4-14

## Code du travail

Les bâtiments définis à l'article précédent doivent avoir une structure d'une stabilité au feu de degré de 1 heure et des planchers coupe-feu de même degré.

Ils doivent être accessibles au moins sur une façade aux services d'incendie et de secours.

Ils doivent être isolés de tout bâtiment ou local occupé par des tiers au minimum par des parois coupe-feu de degré 1 heure ou par des sas comportant des portes pare-flammes de degré demi-heure munies de ferme-porte et s'ouvrant vers l'intérieur du sas.

Leurs escaliers et leurs ascenseurs doivent être:

a) Soit encloués dans des cages coupe-feu de degré 1 heure comportant des portes pare-flammes de degré demi-heure et pour les escaliers, un dispositif de désenfumage en partie supérieure;

b) Soit à l'air libre.

La distribution intérieure de ces bâtiments doit permettre, notamment par des recoupements ou des compartimentages, de limiter la propagation du feu et des fumées.

L'aménagement intérieur des locaux, notamment les revêtements des murs, des sols et des plafonds, les tentures et les rideaux doivent répondre à des caractéristiques relatives à leur réaction au feu pour éviter un développement rapide d'un incendie pouvant compromettre l'évacuation.

### Article R235-4-15

Les prescriptions de l'article précédent s'appliquent compte tenu de la classification des matériaux et des éléments de construction en fonction de leur comportement au feu, telle que définie aux articles R. 121-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation et précisée par les arrêtés du ministre de l'intérieur pris en application de l'article R. 121-5 dudit code.

Les modalités d'application des dispositions de la présente sous-section sont définies par arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la construction.

### *Sous-section 7 Moyens de prévention et de lutte contre l'incendie*

#### Article R235-4-16

Les dispositions relatives à la construction, ou l'aménagement des bâtiments des articles R. 232-12-17 à R. 232-12-22 sont applicables.

### *Sous-section 8 Mesures d'application*

#### Article R235-4-17

Il peut être accordé dispense d'une partie de l'application des prescriptions de la présente section, notamment dans le cas de réaménagement de locaux ou de bâtiments existants, sur proposition de mesures compensatoires assurant un niveau de sécurité jugé équivalent.

La dispense est accordée par le directeur régional du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire de contrôle assimilé, après enquête de l'inspecteur du travail, après avis, lorsqu'il existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et après consultation de la commission centrale de sécurité ou la commission consultative départementale de la protection civile, de la sécurité et de l'accessibilité pour les établissements recevant du public.

## *Section 5 Dossier de maintenance des lieux de travail*

### Article R235-5

Les maîtres d'ouvrage doivent élaborer et transmettre aux utilisateurs, au moment de la prise de possession des locaux et au plus tard dans le mois qui suit, un dossier d'entretien des lieux de travail. Doivent notamment figurer dans ce dossier, outre les documents, notices et dossiers techniques prévus aux articles R. 235-2-3, R. 235-2-8 et R. 235-3-5, les dispositions prises:

a) Pour le nettoyage des surfaces vitrées en élévation et en toiture en application de l'article R. 235-3-2;

b) Pour l'accès en couverture et notamment:

- les moyens d'arrimage pour les interventions de courte durée;
- les possibilités de mise en place rapide de garde-corps ou de filets de protection pour les interventions plus importantes;
- les chemins de circulation permanents pour les interventions fréquentes;

## Code du travail

c) Pour faciliter l'entretien des façades et, notamment, les moyens d'arrimage et de stabilité d'échafaudage ou de nacelle;

d) Pour faciliter les travaux d'entretien intérieur et notamment pour:

- le ravalement des halls de grande hauteur;
- les accès aux machineries d'ascenseurs;
- les accès aux canalisations en galerie technique, ou en vide sanitaire.

Ce dossier indique, lorsqu'ils ont été aménagés à cet effet, les locaux techniques de nettoyage et les locaux sanitaires pouvant être mis à disposition du personnel chargé des travaux d'entretien.

Ce dossier est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

## Chapitre 6 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

### *Section 1 Composition et fonctionnement*

#### Article R236-1

Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par une délégation comprenant 3 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés, la délégation comprend 4 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, la délégation comprend 6 salariés dont 2 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés, la délégation comprend 9 salariés, dont 3 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

#### Article R236-2

Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, en application de l'article L. 236-6, dans un établissement occupant habituellement au moins 500 salariés, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article R. 236-1 du présent code.

#### Article R236-3

Les entreprises de bâtiment et des travaux publics appelées à mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-1 du présent code sont soumises, en ce qui concerne la représentation du personnel au sein de ce comité, aux règles posées à l'article R. 236-1.

#### Article R236-4

Lorsqu'un comité a été institué par voie d'accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés, par application du 5e alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement.

#### Article R236-5

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 dans les conditions prévues à l'article R. 236-7, le collège mentionné à l'article L. 236-5 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

## Code du travail

Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci, au chef d'établissement qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail en application de l'article L. 236-5.

### Article R236-5-1

Le tribunal d'instance est saisi des contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation.

Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal d'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 d'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 les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

### Article R236-6

Outre le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste, s'il existe, aux réunions du comité à titre consultatif.

### Article R236-7

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. 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 période est inférieure à trois mois.

La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

### Article R236-8

L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail établi dans les conditions fixées par l'article L. 236-5 est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Il est également communiqué dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Lorsqu'une réunion du comité doit comporter l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

### Article R236-9

L'avis mentionné au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 231-9 est consigné sur un registre spécial coté, ouvert au timbre du comité. Ce registre doit être tenu sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cet avis est daté et signé, il comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

### Article R236-10

## Code du travail

Les enquêtes mentionnées au 3e alinéa de l'article L. 236-2 sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### Article R236-10-1

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation en vertu de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est invité par le chef d'établissement à donner son avis, sur les demandes d'autorisation et les pièces jointes qui doivent être adressées au préfet en application des articles 2, 3, 20, 22 et s'il y a lieu, de l'article 12 du décret n° 77-1133 du 21 décembre 1977 ainsi que sur la déclaration prévue à l'article 34 de ce décret.

Cette consultation du comité doit avoir lieu, dans les conditions fixées à l'article R. 236-8, avant l'envoi au préfet des documents mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est en outre informé par l'employeur des prescriptions fixées par l'arrêté préfectoral en application des articles 17, 18, 22, 23 et 34 du décret susmentionné du 21 septembre 1977. Il est en outre informé des déclarations effectuées en application de l'article 38 du même décret ainsi que des décisions que le préfet peut être amené à prendre en application de l'article 39 de ce même décret.

### Article R236-11

Les procès-verbaux des réunions, le rapport et le programme mentionnés à l'article L. 236-4 sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

### Article R236-12

Des arrêtés du ministre chargé du travail, du ministre de l'agriculture et du ministre chargé des transports précisent les informations devant figurer au rapport mentionné à l'article L. 236-4, 2e alinéa, et déterminent la nature des renseignements que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent fournir à l'administration.

### Article R236-13

Les documents mentionnés à l'article L. 620-6, premier alinéa, sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Chaque membre du comité peut à tout moment demander communication de ces documents.

En outre, le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

### Article R236-14

Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au 2e alinéa de l'article L. 236-9, il est saisi et statue en la forme des référés.

## *Section 2 Formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

### *Sous-section 1 Dispositions communes à tous les établissements*

### Article R236-15

La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-10 du présent code a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique.

Cette formation est dispensée aux représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dès leur première désignation auxdits comités. Elle tend à les initier aux méthodes

## Code du travail

et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise, des caractères spécifiques de celle-ci ainsi que du rôle propre du bénéficiaire en son sein.

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non. Elle fait l'objet de stages distincts de ceux organisés en application de l'alinéa précédent. Le renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé, est adapté aux demandes particulières du stagiaire, et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

### Article R236-16

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

### Article R236-17

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation en fait la demande à son employeur. Sa demande doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de congé doit être présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés aux sixième et septième alinéas de l'article L. 451-1.

Si l'employeur se prévaut des circonstances mentionnées au premier alinéa de l'article L. 451-3 pour écarter la demande, il est fait application des dispositions de l'article R. 451-3. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.

### Article R236-18

Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région selon la procédure prévue à l'article L. 434-10 doivent établir leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions de l'article R. 236-15, la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A cet effet, ils justifient, dans leurs demandes, notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et en matière de conditions de travail.

Compte tenu de ces indications, le commissaire de la République de région se prononce au vu de l'avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Si un organisme figurant sur la liste cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription, il en est radié par décision motivée du commissaire de la République de région prise après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

### Article R236-19

L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Les organismes chargés de stages de formation figurant sur les listes établies selon les procédures prévues soit à l'article L. 434-10, soit à l'article L. 451-1 remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du travail ou aux commissaires de la République de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Sont indiqués dans ce compte rendu le nombre des stages organisés ainsi que les programmes de ces stages.

### Article R236-20



## Code du travail

Les dépenses prises en charge par l'employeur au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application de l'article L. 236-10, ne s'imputent pas sur la participation instituée par les articles L. 950-1 et suivants du présent code. Ces dépenses comprennent la rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires.

### Article R236-21

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application des dispositions réglementaires applicables aux déplacements temporaires des agents de l'Etat.

### Article R236-22

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat en application de l'article L. 514-3 du présent code.

### *Sous-section 2 Dispositions particulières aux établissements de moins de 300 salariés*

#### Article R236-22-1

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations prévues à l'article R. 236-15 est de trois jours.

#### Article R236-22-2

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au deuxième alinéa de l'article L. 451-1, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue instituée à l'article L. 950-1 du présent code.

### *Section 3 Dispositions particulières applicables aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux syndicats interhospitaliers*

#### Article R236-23

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et dans les syndicats interhospitaliers lorsque ces établissements ou ces syndicats occupent au moins cinquante agents. L'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des personnels, y compris les personnels médicaux, employés dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier au 31 décembre de la dernière année civile.

Dans les établissements ou les syndicats interhospitaliers occupant moins de cinquante agents dans lesquels un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'a pas été constitué, les représentants du personnel au comité technique paritaire de l'établissement ou du syndicat interhospitalier exercent, dans le cadre des moyens dont ils disposent en tant que membres du comité technique paritaire, les missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils sont soumis aux mêmes obligations que ces derniers.

#### Article R236-24

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend:

- 1° Des représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes à raison de:
- trois représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant au plus 199 agents;

## Code du travail

- quatre représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant de 200 à 499 agents;
  - six représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant de 500 à 1499 agents;
  - neuf représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant au moins 1500 agents;
- 2° Des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes à raison de:
- un représentant dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant jusqu'à 2500 agents;
  - deux représentants dans les établissements et syndicats interhospitaliers occupant plus de 2500 agents;

Les représentants mentionnés au 1° sont désignés parmi le personnel par les organisations syndicales existant dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier lors de la constitution ou du renouvellement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les sièges sont attribués proportionnellement au nombre de voix moyen recueilli par chacune des organisations syndicales susmentionnées, dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, à l'occasion du renouvellement des commissions paritaires consultatives départementales et avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

Dans le cas où il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, les représentants mentionnés ci-dessus sont élus par l'ensemble du personnel au scrutin uninominal à un tour.

Les représentants mentionnés au 2° sont désignés par la commission médicale consultative en son sein.

### Article R236-25

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier ou son représentant.

Outre le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel, assistent aux réunions du comité à titre consultatif, lorsqu'ils existent:

- 1° Le responsable des services économiques;
- 2° L'ingénieur ou, à défaut, le technicien chargé de l'entretien des installations;
- 3° L'infirmier général;
- 4° Un professeur des universités-praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène.

### Article R236-26

Le renouvellement des représentants du personnel mentionnés à l'article R. 236-24 intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement des commissions paritaires départementales. Les mandats sont renouvelables.

Lorsque au cours de son mandat, l'un de ces représentants cesse ses fonctions dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier, il est procédé à son remplacement dans le délai d'un mois, dans les formes prévues à l'article R. 236-24. Il en est de même des représentants qui sont frappés des incapacités prononcées en application des articles L. 5, L. 6 et L. 7 du code électoral.

Toutefois, dans les établissements où il n'y a pas d'organisation syndicale, il n'est pas procédé au remplacement d'un représentant du personnel non médecin, non pharmacien et non odontologiste cessant ses fonctions lorsque la période du mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

Les représentants mentionnés au 1° de l'article R. 236-24 cessent de faire partie du comité si l'organisation qui les a désignés en a fait la demande par écrit au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat interhospitalier. Il est pourvu à leur remplacement dans le délai d'un mois dans les formes prévues à l'article R. 236-24.

### Article R236-27

Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier arrête la liste nominative des membres du comité. Cette liste est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

## Code du travail

### Article R236-28

Pour l'application de l'article L. 236-6 le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier prend les décisions après consultation du Comité technique paritaire.

Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article R. 236-24, compte tenu du nombre des agents relevant de la compétence de chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitués.

### Article R236-29

Les dispositions des articles R. 236-8 à R. 236-12, des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 236-13 et de l'article R. 236-14 sont applicables dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique ainsi que dans les syndicats interhospitaliers.

Les termes: "comité technique paritaire" sont substitués aux termes: "comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel" pour l'application du huitième alinéa de l'article L. 236-2.

Les termes: "comité technique paritaire" sont substitués aux termes: "comité d'entreprise ou d'établissement" pour l'application du cinquième alinéa de l'article L. 236-4.

### Article R236-30

Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier informe l'autorité de tutelle de sa réclamation éventuelle contre la décision de l'inspecteur du travail prise en application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 236-1 et du second alinéa de l'article L. 236-6.

### Article R236-31

Les dispositions de l'article L. 236-11 ne sont pas applicables aux fonctionnaires titulaires.

Pour l'application de ces dispositions aux agents non titulaires, la commission paritaire consultative compétente pour les fonctionnaires titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent concerné est consultée.

### Article R236-32

Dans les établissements occupant trois cents agents ou plus, la formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-10 a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, en tenant compte des caractéristiques des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

### Article R236-33

Un congé de formation avec traitement et d'une durée maximale de cinq jours est attribué aux agents détenant un mandat de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le congé ne peut être accordé qu'une seule fois.

Il est pris en une seule fois, à moins que le chef d'établissement et le bénéficiaire ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Ce congé est, le cas échéant, imputé sur la durée du congé pour formation syndicale prévu par le décret du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière.

### Article R236-34

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation en fait la demande au chef d'établissement. Sa demande

## Code du travail

doit préciser la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de congé doit être présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée en priorité sur le contingent fixé au premier alinéa de l'article 2 du décret n° 88-676 du 6 mai 1988.

Si les nécessités du service l'imposent, le congé peut être refusé après avis de la commission administrative paritaire compétente siégeant en formation plénière. En ce qui concerne les agents non titulaires, la commission consultée est la commission compétente à l'égard des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions que l'agent non titulaire intéressé.

La décision de refus doit être motivée.

### Article R236-35

Les organismes chargés d'assurer la formation d'un représentant du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont soit les organismes figurant sur la liste établie en application de l'article 1er du décret du 6 mai 1988 précité, soit les organismes figurant sur la liste mentionnée à l'article R. 236-18.

### Article R236-36

L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son chef d'établissement lorsqu'il reprend son travail.

### Article R236-37

Les dépenses prises en charge par l'établissement au titre de la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'imputent pas sur le financement des actions de formation prévues par le décret n° 90-319 du 5 avril 1990.

### Article R236-38

Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'établissement dans les conditions applicables aux agents relevant du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

### Article R236-39

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge dans les conditions fixées par l'article R. 236-22.

## *Section 4 Agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel*

### Article R236-40

I. - Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en application de l'article L. 236-9 sont agréés, compte tenu de leurs compétences, pour le ou les domaines suivants:

- a) Santé, sécurité du travail,
- b) Organisation du travail et de la production.

Les experts, qui peuvent être des personnes physiques ou morales, sont agréés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, pris après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture. Cet arrêté fixe la durée de validité de chacun des agréments, qui ne peut excéder trois ans, et qui est renouvelable. Cet arrêté précise, en tant que de besoin, la spécialité de l'expert agréé.

L'agrément peut être retiré à tout moment, par arrêté des mêmes ministres, lorsque la personne agréée ne satisfait plus aux obligations qui lui sont faites au titre de la présente section.

II. - Les organismes habilités à procéder à la vérification de la conformité des équipements de travail à la réglementation qui leur est applicable sont réputés agréés pour procéder, en application de l'article L.

## Code du travail

236-9, aux expertises ayant pour seul objet d'apprécier cette conformité. En pareil cas, toutefois, l'expert désigné ne peut être la personne ou l'organisme qui a procédé à cette vérification.

### Article R236-41

La demande d'agrément doit justifier de l'aptitude de la personne morale ou physique à procéder aux expertises mentionnées à l'article L. 236-9.

Elle est adressée au ministre chargé du travail, avant le 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours, pour produire effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, et précise le ou les domaines pour lequel l'agrément est sollicité.

Cette demande est accompagnée des pièces suivantes:

- a) Statuts de la personne morale ou identification de la personne physique;
- b) Liste des administrateurs et du personnel de direction lorsqu'il s'agit d'une personne morale;
- c) Liste des personnes appelées à réaliser effectivement les expertises, avec toutes indications permettant d'apprécier, pour chacune d'elles, sa qualification et son expérience dans le ou les domaines de l'agrément sollicité;
- d) Une note détaillée exposant les principales méthodes d'intervention mises en oeuvre;
- e) Le cas échéant, la spécialité dont se réclame la personne physique ou morale afin qu'il en soit fait mention dans l'arrêté d'agrément;
- f) Les tarifs applicables aux expertises réalisées dans le cadre de l'agrément prévu par l'article L. 236-9;
- g) En cas de demande de renouvellement, un bilan d'activité précisant notamment les expertises réalisées.

Le ministre chargé du travail procède, en tant que de besoin, aux contrôles ou inspections nécessaires à la vérifications de l'aptitude des organismes visés au I de l'article R. 236-40.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et l'Institut national de recherche et de sécurité apportent leur concours au ministre chargé du travail, à la demande de celui-ci, pour l'instruction des demandes d'agrément. Le ministre chargé du travail et ces organismes peuvent demander tous documents et informations utiles ou procéder aux entretiens nécessaires à l'instruction de ces demandes.

### Article R236-42

I. - Les personnes physiques et morales agréées au titre du I de l'article R. 236-40 adressent au ministre intéressé avant le 31 décembre de chaque année la liste des expertises qu'ils ont réalisées au cours de l'année écoulée. Ils fournissent, à la demande du ministre du travail, une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises.

Il en est de même pour les organismes et experts mentionnés au II de l'article R. 236-40.

II. - Les personnes agréées peuvent le cas échéant sous-traiter une partie des travaux que nécessite l'expertise. Le sous-traitant doit être lui-même agréé au titre de la présente section sauf s'il s'agit de mesures de contrôle technique réalisées par des organismes de vérification technique habilités à cet effet dans le cadre de la réglementation en vigueur.

III. - Toute modification des listes des personnes, des statuts, des tarifs pratiqués, énumérés à l'article R. 236-41, doit être déclarée au ministre chargé du travail.

IV. - Le personnel des organismes et les personnes physiques agréés sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dont ils auraient eu connaissance dans le cadre des expertises réalisées au titre de l'article L. 236-9 du code du travail.

## Chapitre 7 Prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

### Section 1 Dispositions générales

#### Article R237-1

Lorsque une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise, dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou

## Code du travail

chantiers, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs des entreprises extérieures sont tenus de se conformer aux dispositions du présent chapitre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux chantiers de bâtiment ou de génie civil lorsqu'ils entrent dans les prévisions de l'article L. 235-3, ni aux autres chantiers clos et indépendants. Toutefois, le chef de l'établissement visé à l'alinéa précédent est tenu de coopérer en matière de sécurité et de protection de la santé avec le coordonnateur désigné en application de l'article L. 235-4, dans les conditions fixées au 4° de l'article R. 238-18. Lorsque ces chantiers relèvent de l'article L. 235-6, le chef d'établissement reçoit copie du plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé et participe, sur sa demande, aux travaux du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, s'il en existe un.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux travaux relatifs à la construction et à la réparation navales.

Les règles de coordination de la prévention fixées par les articles R. 237-4 (3e alinéa), R. 237-6, R. 237-7, R. 237-8 et R. 237-22 sont adaptées respectivement par un arrêté du ministre chargé du travail et par un arrêté du ministre chargé de l'agriculture pour tenir compte des spécificités des opérations de chargement et de déchargement, sous réserve d'assurer les mêmes garanties.

On entend par opération, au sens du présent chapitre, une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisées par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

### Article R237-2

Le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

### Article R237-3

Lorsque pour l'application des dispositions du présent chapitre, l'employeur entend déléguer ses attributions, il ne peut le faire qu'à un agent doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires, qui sera, lorsque c'est possible, un des agents appelés à prendre part à l'exécution des opérations prévues dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

### Article R237-4

Les chefs d'entreprises extérieures doivent faire connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice la date de leur arrivée, la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention. Ils sont également tenus de lui faire connaître les noms et références de leurs sous-traitants, le plus tôt possible et en tout état de cause avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Les chefs de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures tiennent ces informations à la disposition de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou des caisses de mutualité sociale agricoles, des médecins du travail compétents, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent et, le cas échéant, des agents de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Les chefs des entreprises extérieures fournissent à l'inspecteur du travail, sur demande de celui-ci, l'état des heures réellement passées par les salariés qu'ils affectent à l'exécution de l'opération.

## *Section 2 Mesures de prévention préalables à l'exécution d'une opération*

### Article R237-5



## Code du travail

Préalablement à l'exécution d'une opération, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs d'entreprises extérieures concourant à la réalisation de l'opération doivent se conformer aux prescriptions de la présente section.

Lorsqu'une entreprise extérieure a recours à de nouveaux sous-traitants après le début de l'intervention, les procédures prévues par la présente section doivent être reprises vis-à-vis de ceux-ci.

### Article R237-6

Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition de la ou des entreprises extérieures.

Au cours de cette inspection, le chef de l'entreprise utilisatrice délimite le secteur de l'intervention des entreprises extérieures, matérialise les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour leur personnel et indique les voies de circulation que pourront emprunter ce personnel ainsi que les véhicules et engins de toute nature appartenant aux entreprises extérieures. Sont également définies les voies d'accès du personnel de ces entreprises aux locaux et installations définis à l'article R. 237-16.

Il communique aux chefs des entreprises extérieures ses consignes de sécurité applicables à l'opération qui concerneront les salariés de leurs entreprises à l'occasion de leur travail ou de leurs déplacements. Les employeurs doivent se communiquer toutes informations nécessaires à la prévention, notamment la description des travaux à effectuer, des matériels utilisés et des modes opératoires dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène et la sécurité.

### Article R237-7

Au vu de ces informations et des éléments recueillis au cours de l'inspection, les chefs d'entreprises procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels. Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux le plan de prévention définissant les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Les mesures prévues par le plan de prévention comportent au moins des dispositions dans les domaines suivants:

- 1° La définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants;
- 2° L'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien;
- 3° Les instructions à donner aux salariés;
- 4° L'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice;
- 5° Les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement.

La liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale particulière prévue par l'article R. 241-50 ou par l'article 32 du décret du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture, en raison des risques liés aux travaux effectués dans l'entreprise utilisatrice, doit être fournie par chaque entreprise concernée et figurer dans le plan de prévention.

Le plan de prévention fixe la répartition des charges d'entretien entre les entreprises dont les salariés utilisent les installations définies à l'article R. 237-16 et mises à disposition par l'entreprise utilisatrice.

### Article R237-8

Un plan de prévention établi par écrit est arrêté, avant le commencement des travaux, dès lors que l'opération à effectuer par la ou les entreprises extérieures, y compris les entreprises sous-traitantes auxquelles celles-ci peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à quatre cents heures de travail sur une période égale au plus à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Il en est de même dès l'instant où, en cours d'exécution des travaux, il apparaît que le nombre d'heures de travail doit atteindre quatre cents heures.

Un plan de prévention est également arrêté et établi par écrit, avant le commencement des travaux, quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à effectuer pour réaliser l'opération

## Code du travail

sont au nombre des travaux dangereux figurant sur une liste fixée, respectivement, par arrêté du ministre chargé du travail et par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

### Article R237-9

Dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8:

1° Le plan de prévention est tenu, pendant toute la durée des travaux, à la disposition de l'inspecteur du travail, des agents des services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie ou de la caisse de mutualité sociale agricole et, le cas échéant, de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics;

2° Le chef de l'entreprise utilisatrice avise par écrit l'inspecteur du travail de l'ouverture des travaux.

### Article R237-10

Lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure concerné doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.

S'il s'agit de travaux effectués dans un établissement agricole, ne sont visés par les dispositions de l'alinéa précédent que les travaux réalisés dans les locaux de l'exploitation, de l'entreprise ou de l'établissement ou à proximité de ceux-ci.

### Article R237-11

Le chef de l'entreprise extérieure doit, avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, faire connaître à l'ensemble des salariés qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures prises pour les prévenir en application du présent chapitre.

Il doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser; il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection.

Il doit enfin montrer à ces salariés les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition ainsi que, s'il y a lieu, les issues de secours.

Le temps ainsi passé est assimilé à du temps de travail effectif des salariés intéressés

## *Section 3 Mesures de prévention pendant l'exécution des opérations*

### *Sous-section 1 Sécurité des salariés*

#### Article R237-12

Pendant l'exécution des opérations, chaque entreprise met en oeuvre les mesures prévues à l'article R. 237-7. Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont exécutées et coordonne les mesures nouvelles qui doivent être prises, si nécessaire, lors du déroulement des travaux.

A cet effet, le chef de l'entreprise utilisatrice organise, avec les chefs des entreprises extérieures qu'il estime utile d'inviter selon une périodicité qu'il définit, des inspections et réunions périodiques aux fins d'assurer soit la coordination générale dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, soit la coordination des mesures de prévention pour une opération donnée, soit la coordination des mesures rendues nécessaires par les risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations, en fonction des risques ou lorsque les circonstances l'exigent.

Les chefs de toutes les entreprises concernées par la ou les opérations en cause sont informés de la date à laquelle doivent avoir lieu les inspections et réunions mentionnées à l'alinéa précédent.

Lorsqu'ils l'estiment nécessaire en fonction des risques, les chefs des entreprises extérieures qui ne sont pas conviés participent, sur leur demande, aux réunions et inspections organisées par l'entreprise utilisatrice.

En l'absence de réunion ou d'inspection, les chefs d'entreprises extérieures peuvent, lorsqu'ils l'estiment nécessaire pour la sécurité de leur personnel, demander au chef de l'entreprise utilisatrice d'organiser de telles réunions ou inspections.

## Code du travail

Les mesures prises à l'occasion de cette coordination font l'objet d'une mise à jour du plan de prévention concerné.

### Article R237-13

Lorsque l'ensemble des opérations des entreprises extérieures présentes dans l'établissement doivent correspondre à l'emploi de salariés pour une durée totale supérieure à 90 000 heures pour les douze mois à venir, les inspections et réunions organisées par le chef de l'entreprise utilisatrice en application du deuxième alinéa de l'article R. 237-12 ont lieu au moins tous les trois mois sans préjudice de la mise en oeuvre des alinéas 4 et 5 du même article par les chefs des entreprises extérieures.

### Article R237-14

Si de nouveaux salariés sont affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération, le chef de l'entreprise extérieure en informe le chef de l'entreprise utilisatrice; il est tenu, à l'égard de ces salariés, aux obligations prévues à l'article R. 237-11.

### Article R237-15

Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures qu'ils ont bien donné aux salariés des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises.

### *Sous-section 2 Locaux et installations à l'usage des salariés des entreprises extérieures*

#### Article R237-16

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration définis au chapitre II du présent titre sont mis par l'entreprise utilisatrice à la disposition des entreprises extérieures présentes dans l'établissement pour leurs salariés, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupés au cours de l'année à venir de manière habituelle dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Les charges d'entretien de ces installations sont réparties entre les différentes entreprises qui les utilisent.

### *Sous-section 3 Surveillance médicale des salariés*

#### Article R237-17

Dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8, le plan de prévention est tenu à la disposition du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et des médecins du travail des entreprises extérieures concernées. Ils sont informés de ses mises à jour éventuelles. Le plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande.

#### Article R237-18

Le médecin du travail de l'entreprise extérieure communique au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, sur demande de ce dernier, tous éléments du dossier médical individuel des salariés de l'entreprise extérieure qui lui sont nécessaires.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice fournit au médecin du travail de l'entreprise extérieure, sur demande de ce dernier, toutes indications sur les risques particuliers que présentent les travaux pour la santé des salariés concernés de l'entreprise extérieure.

#### Article R237-19

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assure, pour le compte de l'entreprise extérieure, la réalisation des examens complémentaires rendus nécessaires par la nature et la durée des travaux effectués par le salarié de l'entreprise extérieure dans l'entreprise utilisatrice. Les résultats en sont communiqués au médecin du travail de l'entreprise extérieure, notamment en vue de la détermination de l'aptitude.

## Code du travail

### Article R237-20

Par accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail concernés, l'examen périodique prévu à l'article R. 241-49 et à l'article 31 du décret du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture peut être effectué par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure. Il en communique les résultats au médecin de l'entreprise extérieure, notamment en vue de la détermination de l'aptitude.

### Article R237-21

Les conditions dans lesquelles le médecin du travail de l'entreprise extérieure a accès aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par les salariés de l'entreprise extérieure sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, après avis des médecins du travail concernés.

## *Section 4 Rôle des institutions représentatives du personnel*

### *Sous-section 1 Dispositions communes*

### Article R237-22

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent de l'entreprise utilisatrice et les mêmes comités des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6 par les chefs des entreprises concernées dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent de l'entreprise utilisatrice et les mêmes comités des entreprises extérieures concernées sont informés de la date des inspections et réunions de coordination prévues à l'article R. 237-12 au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu, sauf urgence.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont également informés de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée à l'article L. 236-7.

Dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8, le plan de prévention est tenu à leur disposition. Ils sont informés de ses mises à jour éventuelles. Le plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande. Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

### Article R237-23

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises extérieures concernées participent, s'ils l'estiment nécessaire, à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6 dans les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article R. 237-28.

Le ou les membres des comités désignés pour participer à l'inspection émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8.

### Article R237-24

Des réunions et inspections de coordination telles que prévues à l'article R. 237-12 sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent.

A la demande motivée de deux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure, le chef de l'entreprise extérieure met en oeuvre les dispositions prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article R. 237-12.

### Article R237-25

Aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice sont affichés les noms et lieux de travail des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise

## Code du travail

utilisatrice et des entreprises extérieures, le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice ainsi que le lieu où est située l'infirmerie de l'entreprise utilisatrice

### *Sous-section 2 Dispositions particulières concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice*

#### Article R237-26

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions prévues à l'article R. 237-12.

Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas mentionnés à l'article R. 237-8.

#### Article R237-27

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise utilisatrice compétent procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes définies au troisième alinéa de l'article L. 236-2, sur les lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures, lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises.

### *Sous-section 3 Dispositions particulières concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure*

#### Article R237-28

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise extérieure charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections et réunions de coordination prévues à l'article R. 237-12, lorsqu'il est prévu que l'entreprise extérieure y participe.

Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention, dans les cas prévus à l'article R. 237-8.

Avant le début des travaux, lorsqu'un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit faire partie de l'équipe de salariés intervenant dans l'entreprise utilisatrice et que le comité entend faire application du deuxième alinéa de l'article R. 237-23, ce représentant du personnel est désigné pour participer à l'inspection préalable. Dans le cas contraire, le comité a la faculté de désigner un représentant du personnel élu titulaire d'un autre mandat, s'il doit être affecté dans l'entreprise utilisatrice.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également pendant l'exécution des travaux, lorsque le comité entend faire application de l'alinéa premier du présent article.

## **Chapitre 8 Dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou de génie civil**

### *Section 1 Déclaration préalable*

#### Article R238-1

Sont soumises à l'obligation de déclaration préalable prévue à l'article L. 235-2 les opérations de bâtiment ou de génie civil pour lesquelles l'effectif prévisible des travailleurs doit dépasser vingt travailleurs à un moment quelconque des travaux et dont la durée doit excéder trente jours ouvrés, ainsi que celles dont le volume prévu des travaux doit être supérieur à 500 hommes-jours.

#### Article R238-2

La déclaration préalable est adressée à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire assimilé en vertu de l'article L. 611-1 et aux organismes visés à l'article L. 235-2 territorialement compétents au lieu de

## Code du travail

l'opération, à la date de dépôt de la demande de permis de construire lorsque celui-ci est requis ou, pour les opérations non soumises à cette obligation, au moins trente jours avant le début effectif des travaux.

### *Section 2 Le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé*

#### *Sous-section 1 Attribution de la mission de coordination*

##### **Article R238-3**

Pour l'application du deuxième alinéa du 2° de l'article L. 235-4, lorsqu'il s'agit d'opérations non soumises à l'obtention d'un permis de construire, la coordination est assurée, pendant chacune de ses interventions sur le chantier, par l'entreprise dont la part de main-d'oeuvre dans l'opération est la plus élevée. Lorsque celle-ci interrompt ou met fin à son intervention, l'entreprise qui répond à son tour au critère défini à l'alinéa précédent prend en charge la coordination. Chaque changement de titulaire de la mission de coordination donne préalablement lieu à concertation entre les entrepreneurs concernés.

##### **Article R238-4**

Lorsque le maître d'ouvrage désigne pour la phase de réalisation de l'ouvrage un coordonnateur distinct de celui de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, cette désignation doit intervenir avant le début de la phase de préparation du chantier.

#### *Sous-section 2 Exercice de la fonction de coordonnateur*

##### **Article R238-5**

Les dispositions de la présente sous-section et celles des sous-sections 3 et 4 ci-après ne s'appliquent pas aux opérations entreprises par un particulier définies au deuxième alinéa de l'article L. 235-4.

##### **Article R238-6**

Nul ne peut exercer la fonction de coordonnateur s'il ne possède la compétence requise conformément aux dispositions prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section.

Est réputée compétente aux fins de pouvoir être désignée en tant que coordonnateur la personne morale qui est en mesure d'affecter à la fonction de coordonnateur une personne physique elle-même compétente.

La personne physique qui exerce la fonction de coordonnateur, en son propre nom ou au nom de l'organisme qui l'emploie, ne peut pas être chargée, dans le cadre d'une même opération de bâtiment ou de génie civil, de la fonction de contrôleur technique visée à l'article L. 111-23 du code de la construction et de l'habitation.

##### **Article R238-7**

Le maître d'ouvrage est tenu, sur demande de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire assimilé en application de l'article L. 611-1 (alinéa 3), de justifier de la compétence du coordonnateur qu'il a désigné.

#### *Sous-section 3 Critères de compétence du coordonnateur*

##### **Article R238-8**

Les opérations de bâtiment et de génie civil sont classées en trois catégories:

1re catégorie: opérations soumises à l'obligation de constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail;

2e catégorie: opérations soumises à l'obligation d'établir un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé;

3e catégorie: autres opérations.

##### **Article R238-9**



## Code du travail

Il est créé trois niveaux de compétence de coordonnateur:

- niveau 1: aptitude à coordonner toutes opérations;
- niveau 2: aptitude à coordonner les opérations des 2e et 3e catégories;
- niveau 3: aptitude à coordonner les opérations de la 3e catégorie.

Pour ce qui concerne les opérations de la 1re et de la 2e catégorie, l'aptitude à coordonner est distincte pour la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et pour la phase de réalisation de l'ouvrage.

### Article R238-10

Est réputée compétente, pour exercer la fonction de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé, la personne physique qui justifie à la fois:

1° Pour la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage:

a) D'une expérience professionnelle en architecture, ingénierie ou maîtrise d'oeuvre d'une durée minimale de cinq ans pour la compétence de niveau 1 et 2 ou de trois ans pour la compétence de niveau 3,

b) D'une formation spécifique de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé correspondant au niveau de compétence considéré, révisée tous les cinq ans;

2° Pour la phase de réalisation de l'ouvrage:

a) D'une expérience professionnelle en matière de contrôle des travaux, d'ordonnancement, de pilotage et de conduite des travaux ou de maîtrise de chantier, ou de fonction de coordonnateur ou d'agent en matière de sécurité, d'une durée minimale de cinq ans pour la compétence de niveau 1 et 2 ou de trois ans pour la compétence de niveau 3;

b) D'une formation spécifique de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé correspondant au niveau de compétence considéré, révisée tous les cinq ans.

Le coordonnateur qui a exercé pendant cinq ans sa fonction à un niveau de compétence donné peut se voir reconnaître le niveau de compétence immédiatement supérieur à condition qu'il ait préalablement acquis, à l'issue de la formation correspondante, l'attestation de compétence correspondant à ce niveau. L'aptitude peut être étendue à la phase pour laquelle elle n'a pas été initialement prévue lorsque le coordonnateur apporte la preuve de l'acquisition de l'expérience professionnelle requise. Cette expérience professionnelle est vérifiée par l'organisme de formation de son choix et portée par celui-ci sur l'attestation de compétence visée à l'article R. 238-13.

### *Sous-section 4 Formation des coordonnateurs*

#### Article R238-11

La formation des coordonnateurs mentionnée à l'article R. 238-10 est assurée par des organismes de formation préalablement agréés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture. Toutefois, sont dispensés d'agrément l'organisme professionnel de prévention dans le bâtiment et les travaux publics et les organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels.

La formation des coordonnateurs est dispensée dans chaque organisme par des formateurs remplissant les conditions prévues à l'article R. 238-12. Toutefois, pour des domaines requérant des compétences particulières, ces organismes peuvent faire appel à d'autres personnes justifiant de la qualification adéquate, sous réserve que le volume horaire qui leur est imparti n'excède pas la moitié du volume horaire total du cycle de formation.

L'agrément peut être retiré à tout moment après que l'organisme de formation a été appelé à présenter ses observations, lorsque celui-ci ne se conforme pas aux prescriptions réglementaires en vigueur ou ne remplit pas sa mission.

#### Article R238-12

Nul ne peut exercer la fonction de formateur de coordonnateur:

1° S'il ne peut justifier d'un niveau de compétence au moins égal à celui exigé pour les coordonnateurs à l'article R. 238-10, excepté lorsqu'il fait partie du personnel qualifié de l'un des organismes de prévention visés au 2° ci-après;

## Code du travail

2° S'il n'a lui-même préalablement suivi un stage de formation de formateur auprès de l'organisme professionnel de prévention dans le bâtiment et les travaux publics ou de l'Institut national de recherche et de sécurité.

### Article R238-13

La durée et le contenu de la formation des coordonnateurs et des formateurs sont adaptés à chaque niveau de compétence recherché. Ils tiennent compte de l'expérience professionnelle acquise telle que mentionnée à l'article R. 238-10.

Ces formations donnent lieu à un contrôle de capacité à l'issue du stage et à la délivrance, par l'organisme de formation, d'une attestation de compétence.

### Article R238-14

L'admission à un stage de formation de coordonnateur ou de formateur est prononcée par l'organisme de formation mentionné à l'article R. 238-11 après qu'il a vérifié au préalable que les conditions d'expérience professionnelle requises à l'article R. 238-10 et à l'article R. 238-12 sont satisfaites.

Le refus d'admission à un stage doit être motivé. Il peut faire l'objet d'une réclamation:

1° Pour ce qui concerne les formateurs, auprès du ministre du travail ou, dans les branches relevant de leur compétence respective pour le contrôle de la réglementation du travail, auprès des ministres des transports et de l'agriculture;

2° Pour ce qui concerne les coordonnateurs, auprès du directeur régional du travail et de l'emploi ou, dans les branches d'activité relevant pour le contrôle de la réglementation du travail de la compétence respective du ministre des transports et du ministre de l'agriculture, auprès du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans ces branches.

Les modalités de la procédure ainsi que le délai à statuer sont ceux prévus à l'article R. 231-13-1.

### Article R238-15

Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe les conditions d'agrément et de contrôle des organismes de formation, la durée et le contenu de chaque formation, les modalités de la vérification prévue à l'article précédent, du contrôle de capacité ainsi que les indications à faire figurer sur l'attestation correspondante.

## Section 3 *La mission de coordination*

### Article R238-16

Excepté dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 235-4, la mission de coordination fait l'objet de contrats ou d'avenants spécifiques écrits. Elle est rémunérée distinctement. Cette rémunération tient compte, notamment, du temps passé sur le chantier par le coordonnateur et, le cas échéant, des frais de fonctionnement occasionnés par la mise en place du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail et, en particulier, des frais de secrétariat.

Lorsque le coordonnateur est un agent du maître d'ouvrage lié à celui-ci par un contrat de travail, la mission de coordination fait l'objet d'un document écrit permettant d'individualiser chaque opération.

Le contrat, l'avenant ou le document définissent clairement le contenu de la mission confiée au coordonnateur, les moyens, notamment financiers, que le maître d'ouvrage met à la disposition de celui-ci ainsi que l'autorité qu'il lui confère par rapport à l'ensemble des intervenants dans l'opération, maître d'œuvre et entrepreneurs, employeurs ou travailleurs indépendants.

Le contrat, l'avenant ou le document précisent en outre les modalités de la présence du coordonnateur sur le chantier et de sa participation aux réunions de chantier, afin de permettre le bon déroulement de la mission de coordination.

### Article R238-17

Excepté dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 235-4, et afin notamment d'assurer au coordonnateur l'autorité et les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission, le maître d'ouvrage prévoit, dès les études d'avant-projet de l'ouvrage, la coopération entre les différents intervenants dans l'acte de construire et le coordonnateur.

Il veille à ce que le coordonnateur soit associé pendant toutes les phases de l'opération à l'élaboration et à la réalisation du projet de l'ouvrage, en particulier en lui donnant accès à toutes les réunions organisées

## Code du travail

par le maître d'oeuvre et en le rendant destinataire, dans un délai compatible avec l'exercice de sa mission, de toutes les études réalisées par celui-ci.

Les modalités pratiques de cette coopération font l'objet d'un document joint aux contrats conclus avec les différents intervenants.

Il tient compte, lorsqu'il les estime justifiées, des observations du coordonnateur ou adopte des mesures d'une efficacité au moins équivalente.

### Article R238-18

Aux fins précisées à l'article L. 235-3 et sous la responsabilité du maître d'ouvrage, le coordonnateur:

1° Veille à ce que les principes généraux de prévention définis aux articles L. 235-1 et L. 235-18 soient effectivement mis en oeuvre;

2° Au cours de la conception, de l'étude et de l'élaboration du projet de l'ouvrage:

a) Elabore le plan général de coordination prévu à l'article L. 235-6 lorsqu'il est requis;

b) Constitue le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage;

c) Ouvre un registre-journal de la coordination;

d) Définit les sujétions afférentes à la mise en place et à l'utilisation des protections collectives, des appareils de levage, des accès provisoires et des installations générales, notamment les installations électriques, et mentionne dans les pièces écrites leur répartition entre les différents corps d'état ou de métier qui auront à intervenir sur le chantier;

e) Assure le passage des consignes et la transmission des documents visés ci-dessus au coordonnateur de la phase de réalisation de l'ouvrage lorsque celui-ci est différent;

3° Au cours de la réalisation de l'ouvrage:

a) Organise entre les différentes entreprises, y compris sous-traitantes, qu'elles se trouvent ou non présentes ensemble sur le chantier, la coordination de leurs activités simultanées ou successives, les modalités de leur utilisation en commun des installations, matériels et circulations verticales et horizontales, leur information mutuelle ainsi que l'échange entre elles des consignes en matière de sécurité et de protection de la santé; à cet effet, il doit, notamment, procéder avec chaque entreprise, y compris sous-traitante, préalablement à l'intervention de celle-ci, à une inspection commune au cours de laquelle sont en particulier précisées, en fonction des caractéristiques des travaux que cette entreprise s'apprête à exécuter, les consignes à observer ou à transmettre et les observations particulières de sécurité et de santé prises pour l'ensemble de l'opération; cette inspection commune a lieu avant remise du plan particulier de sécurité et de protection de la santé lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de le rédiger;

b) Veille à l'application correcte des mesures de coordination qu'il a définies ainsi que des procédures de travail qui interfèrent;

c) Tient à jour et adapte le plan général de coordination et veille à son application;

d) Complète en tant que de besoin le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage;

4° Tient compte des interférences avec les activités d'exploitation sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier et à cet effet, notamment:

a) Procède avec le chef de l'établissement en activité, préalablement au commencement des travaux, à une inspection commune visant à délimiter le chantier, à matérialiser les zones du secteur dans lequel se situe le chantier qui peuvent présenter des dangers spécifiques pour le personnel des entreprises appelées à intervenir, à préciser les voies de circulation que pourront emprunter le personnel ainsi que les véhicules et engins de toute nature des entreprises concourant à la réalisation des travaux, ainsi qu'à définir, pour les chantiers non clos et non indépendants, les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration auxquels auront accès leurs personnels;

b) Communique aux entreprises appelées à intervenir sur le chantier les consignes de sécurité arrêtées avec le chef d'établissement et, en particulier, celles qu'elles devront donner à leurs salariés, ainsi que, s'agissant des chantiers non clos et non indépendants, l'organisation prévue pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet dans l'établissement;

5° Préside le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail lorsqu'il est requis;

6° Prend les dispositions nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

## Code du travail

### Article R238-19

Le coordonnateur consigne sur le registre-journal de la coordination, au fur et à mesure du déroulement de l'opération:

1° Les comptes rendus des inspections communes, les consignes à transmettre et les observations particulières prévues au a du 3° de l'article R. 238-18, qu'il fait viser par les entreprises concernées;

2° Les observations ou notifications qu'il peut juger nécessaire de faire au maître d'ouvrage, au maître d'oeuvre ou à tout autre intervenant sur le chantier, qu'il fait viser dans chaque cas par le ou les intéressés avec leur réponse éventuelle;

3° Dès qu'il en a connaissance, les noms et adresses des entrepreneurs contractants, cocontractants et sous-traitants, ainsi que la date approximative d'intervention de chacun d'eux sur le chantier, et, par entreprise, l'effectif prévisible des travailleurs affectés au chantier et la durée prévue des travaux; cette liste est, si nécessaire, précisée au moment de l'intervention sur le chantier et tenue à jour;

4° Le procès-verbal de passation de consignes avec le coordonnateur appelé à lui succéder.

Il présente le registre-journal, sur leur demande, au maître d'oeuvre, à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire assimilé en application de l'article L. 611-1 (alinéa 3), à l'agent du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment, aux représentants des chefs des services de prévention des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels et, lorsqu'il est constitué, aux membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Le registre-journal est conservé par le coordonnateur pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage.

### *Section 4 Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé*

### Article R238-20

Le maître d'ouvrage, ou l'entrepreneur principal en cas de sous-traitance, mentionne dans les documents remis aux entrepreneurs que le chantier sur lequel ils seront appelés à travailler en cas de conclusion d'un contrat est soumis à l'obligation de plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

### Article R238-21

Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé est un document écrit qui définit l'ensemble des mesures propres à prévenir les risques découlant de l'interférence des activités des différents intervenants sur le chantier, ou de la succession de leurs activités lorsqu'une intervention laisse subsister après son achèvement des risques pour les autres entreprises.

### Article R238-22

Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, joint aux autres documents remis par le maître d'ouvrage aux entrepreneurs qui envisagent de contracter, énonce notamment:

1° Les renseignements d'ordre administratif intéressant le chantier, et notamment ceux complétant la déclaration préalable;

2° Les mesures d'organisation générale du chantier arrêtées par le maître d'oeuvre en concertation avec le coordonnateur;

3° Les mesures de coordination prises par le coordonnateur en matière de sécurité et de santé et les sujétions qui en découlent, concernant notamment:

a) Les voies ou zones de déplacement ou de circulation horizontales ou verticales;

b) Les conditions de manutention des différents matériaux et matériels, en particulier pour ce qui concerne l'interférence des appareils de levage sur le chantier ou à proximité, ainsi que la limitation du recours aux manutentions manuelles;

c) La délimitation et l'aménagement des zones de stockage et d'entreposage des différents matériaux, en particulier s'il s'agit de matières ou de substances dangereuses;

d) Les conditions de stockage, d'élimination ou d'évacuation des déchets et des décombres;

e) Les conditions d'enlèvement des matériaux dangereux utilisés;

## Code du travail

- f) L'utilisation des protections collectives, des accès provisoires et de l'installation électrique générale;
  - g) Les mesures prises en matière d'interactions sur le site;
  - 4° Les sujétions découlant des interférences avec des activités d'exploitation sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier;
  - 5° Les mesures générales prises pour assurer le maintien du chantier en bon ordre et en état de salubrité satisfaisant, notamment:
    - a) Pour les opérations de construction de bâtiment, les mesures arrêtées par le maître de l'ouvrage en application de l'article L. 235-16 et du décret pris pour son application;
    - b) Pour les opérations de génie civil, les dispositions prises par le maître d'ouvrage pour établir des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux prescriptions qui leur sont applicables en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail;
  - 6° Les renseignements pratiques propres au lieu de l'opération concernant les secours et l'évacuation des personnels ainsi que les mesures communes d'organisation prises en la matière;
  - 7° Les modalités de coopération entre les entrepreneurs, employeurs ou travailleurs indépendants.
- En outre, le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé rappelle, dans le cas de la constitution d'un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, la mission de ce collège en la matière.

### Article R238-23

Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé est complété et adapté en fonction de l'évolution du chantier et de la durée effective à consacrer aux différents types de travaux ou phases de travail. Ces modifications sont portées à la connaissance des entreprises. Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé intègre notamment, au fur et à mesure de leur élaboration et en les harmonisant, les plans particuliers de sécurité et de santé ainsi que, lorsqu'ils sont requis, les plans de prévention prévus par d'autres dispositions du code du travail.

### Article R238-24

Dès la phase de consultation des entreprises, le maître d'ouvrage est tenu d'adresser le plan général de coordination, sur leur demande, à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire assimilé en application de l'article L. 611-1 (alinéa 3), à l'agent du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et aux représentants des chefs des services de prévention des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels. Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé tenu sur le chantier peut être consulté par le médecin du travail, les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, appelés à intervenir sur le chantier, ainsi que par les membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail et par les personnes mentionnées à l'alinéa précédent.

### Article R238-25

Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé tenu sur le chantier est conservé par le maître d'ouvrage pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage.

## *Section 5 Plan particulier de sécurité et de protection de la santé*

### Article R238-26

Pour l'application du 2° de l'article L. 235-7, l'entrepreneur doit remettre au maître d'ouvrage un plan particulier de sécurité et de protection de la santé lorsqu'il est prévu qu'il réalisera des travaux d'une durée supérieure à un an et qu'il emploiera, à un moment quelconque des travaux, plus de cinquante salariés pendant plus de dix jours ouvrés consécutifs.

### Article R238-27

L'entrepreneur qui doit remettre un plan particulier de sécurité et de santé au coordonnateur ou au maître d'ouvrage en application, respectivement, du 1° de l'article L. 235-7 ou de l'article R. 238-26, doit

## Code du travail

disposer de trente jours à compter de la réception du contrat signé par le maître de l'ouvrage pour établir ce plan.

### Article R238-28

Le coordonnateur est tenu de communiquer à chacun des entrepreneurs appelés à intervenir sur un chantier soumis à l'obligation de plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, dès la conclusion du contrat, les noms et adresses des entrepreneurs contractants, et de transmettre à chaque entrepreneur qui en fait la demande les plans particuliers de sécurité et de protection de la santé établis par les autres entrepreneurs. En outre, dans le cas d'opération de construction de bâtiment, le coordonnateur communique obligatoirement aux autres entrepreneurs les plans particuliers de sécurité et de santé des entrepreneurs chargés du gros oeuvre ou du lot principal et de ceux ayant à exécuter des travaux présentant des risques particuliers tels qu'énumérés sur la liste prévue à l'article L. 235-6.

### Article R238-29

L'entrepreneur qui fait exécuter, en tout ou partie, le contrat conclu avec le maître d'ouvrage pour une opération soumise à l'obligation de plan général de coordination par un ou plusieurs sous-traitants doit remettre à ceux-ci un exemplaire du plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé prévu à l'article R. 238-22 et, le cas échéant, un document précisant les mesures d'organisation générales qu'il a retenues pour la partie du chantier dont il a la responsabilité et qui sont de nature à avoir une incidence sur la sécurité et la santé des travailleurs.

### Article R238-30

Le sous-traitant tient compte dans l'élaboration du plan particulier de sécurité et de protection de la santé des informations fournies par l'entrepreneur, et notamment de celles qui sont contenues dans le plan général de coordination, ainsi que, le cas échéant, dans le document mentionné à l'article R. 238-29. Le sous-traitant doit disposer de trente jours à compter de la réception du contrat signé par l'entrepreneur pour établir le plan particulier de sécurité et de protection de la santé. Ce délai est ramené à huit jours pour les travaux du second oeuvre lorsqu'il s'agit d'une opération de bâtiment ou pour les lots ou travaux accessoires dans le cas d'une opération de génie civil, dès lors que ceux-ci n'entrent pas dans la prévision de la liste prévue à l'article L. 235-6.

### Article R238-31

I. - Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé mentionne le nom et adresse de l'entrepreneur; il indique l'évolution prévisible de l'effectif sur le chantier; il précise, le cas échéant, les noms et qualité de la personne chargée de diriger l'exécution des travaux.

II. - Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé comporte obligatoirement et de manière détaillée:

1° Les dispositions en matière de secours et d'évacuation, et notamment:

- a) Les consignes à observer pour assurer les premiers secours aux victimes d'accidents et aux malades;
- b) L'indication du nombre de travailleurs du chantier qui ont reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence;
- c) L'indication du matériel médical existant sur le chantier;
- d) Les mesures prises pour assurer, dans les moindres délais, le transport dans un établissement hospitalier de toute victime d'accident semblant présenter des lésions graves.

Lorsque ces dispositions sont prévues par le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, mention peut être faite du renvoi à ce plan.

2° Les mesures prises pour assurer l'hygiène des conditions de travail et celle des locaux destinés au personnel, en application notamment des dispositions du décret n° 65-58 du 8 janvier 1965. Il mentionne pour chacune des installations prévues leur emplacement sur le chantier et leur date de mise en service prévisible.

III. - Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé est adapté aux conditions spécifiques de l'intervention sur le chantier. A cet effet, outre la prise en compte des mesures de coordination générale



## Code du travail

décidées par le coordonnateur et l'énumération des installations de chantier et des matériels et dispositifs prévus pour la réalisation de l'opération, le plan mentionne, en les distinguant:

1° Les mesures spécifiques prises par l'entreprise destinées à prévenir les risques spécifiques découlant:

a) De l'exécution par d'autres entreprises de travaux dangereux pouvant avoir une incidence particulière sur la sécurité et la santé des travailleurs de l'entreprise ou du travailleur indépendant;

b) Des contraintes propres au chantier ou à son environnement, en particulier en matière de circulations ou d'activités d'exploitation particulièrement dangereuses;

2° La description des travaux et des processus de travail de l'entreprise pouvant présenter des risques pour la sécurité et la santé des autres intervenants sur le chantier, notamment lorsqu'il s'agit de travaux comportant des risques particuliers tels que ceux énumérés sur la liste prévue à l'article L. 235-6;

3° Les dispositions à prendre pour prévenir les risques pour la sécurité et la santé que peuvent encourir les salariés de l'entreprise lors de l'exécution de ses propres travaux.

Lorsqu'il ressort du plan général de coordination et de l'analyse préalable des risques menée par l'entreprise qu'une ou plusieurs des mesures mentionnées au présent III n'ont pas à être prises du fait de l'absence de risques, résultant en particulier de l'exécution de travaux figurant sur la liste prévue à l'article L. 235-6, l'entrepreneur en fait mention expresse sur le plan.

### Article R238-32

Pour l'application des dispositions prévues au III de l'article R. 238-31, le plan particulier de sécurité et de protection de la santé:

1° Analyse de manière détaillée les procédés de construction et d'exécution ainsi que les modes opératoires retenus dès lors qu'ils ont une incidence particulière sur la santé et la sécurité des travailleurs occupés sur le chantier;

2° Définit les risques prévisibles liés aux modes opératoires, aux matériels, dispositifs et installations mis en oeuvre, à l'utilisation de substances ou préparations, aux déplacements du personnel, à l'organisation du chantier; il indique les mesures de protection collective ou, à défaut, individuelle, adoptées pour parer à ces risques ainsi que les conditions dans lesquelles sont contrôlés l'application de ces mesures et l'entretien des moyens matériels qui s'y rattachent. Il précise les mesures prises pour assurer la continuité des solutions de protection collective lorsque celles-ci requièrent une adaptation particulière.

### Article R238-33

Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé peut être consulté pour avis, avant toute intervention sur le chantier, par le médecin du travail ainsi que par les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel.

### Article R238-34

L'entrepreneur chargé du gros oeuvre ou du lot principal, ainsi que celui appelé à exécuter des travaux présentant des risques particuliers entrant dans la liste prévue à l'article L. 235-6, adresse à l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, au fonctionnaire assimilé en application de l'article L. 611-1 (3e alinéa), aux chefs des services de prévention des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels et au comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, avant toute intervention sur le chantier, un exemplaire du plan particulier de sécurité et de protection de la santé, auquel sont joints les avis du médecin du travail et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils ont été donnés dans les conditions prévues à l'article R. 238-33.

### Article R238-35

Un exemplaire à jour du plan particulier de sécurité et de protection de la santé est tenu disponible en permanence sur le chantier. Sont joints, y compris pour les entrepreneurs non visés à l'article précédent, les avis prévus à l'article R. 238-33.

Dans le cas où une mesure de prévention prévue au plan n'a pu être appliquée, l'entrepreneur indique sur le plan les moyens d'une efficacité au moins équivalente qui ont été mis en oeuvre. Cette substitution est portée à la connaissance du coordonnateur et des personnes et organismes mentionnés à l'article R. 238-34.

### Article R238-36

## Code du travail

Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé tenu sur le chantier peut être consulté par les membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, le médecin du travail, les représentants des chefs des services de prévention des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels et l'agent du comité de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

L'entrepreneur le tient constamment à la disposition de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire assimilé en application de l'article L. 611-1 (3e alinéa).

Le plan de sécurité et de protection de la santé tenu sur le chantier est conservé par l'entrepreneur pendant une durée de cinq années à compter de la réception de l'ouvrage.

### *Section 6 Dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage*

#### **Article R238-37**

Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage prévu à l'article L. 235-15 rassemble sous bordereau tous les documents, tels que les plans et notes techniques, de nature à faciliter l'intervention ultérieure sur l'ouvrage. Il comporte notamment, s'agissant des bâtiments visés à l'article L. 235-19, le dossier de maintenance des lieux de travail prévu à l'article R. 235-5.

Pour ce qui concerne les autres ouvrages, doivent notamment figurer dans le dossier les dispositions visées aux a, b, c et d ainsi qu'à l'alinéa 3 de l'article R. 235-5.

Il est constitué dès la phase de conception de l'ouvrage par le coordonnateur qui en a la responsabilité et transmis au coordonnateur chargé de la phase de réalisation des travaux lorsque celui-ci est différent; cette transmission fait l'objet d'un procès-verbal joint au dossier.

#### **Article R238-38**

Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage est remis au maître d'ouvrage par le coordonnateur en fonctions lors de la réception de l'ouvrage. Cette transmission fait l'objet d'un procès-verbal joint au dossier. Il est joint aux actes notariés établis à chaque mutation de l'ouvrage. Dans le cas d'une copropriété, un exemplaire du dossier est également remis au syndic de l'immeuble.

#### **Article R238-39**

Lors de toute nouvelle opération pour laquelle un coordonnateur est requis, un exemplaire du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage est remis au coordonnateur en matière de sécurité et de santé désigné par le maître de l'ouvrage.

Le coordonnateur en matière de sécurité et de santé apporte au dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage les modifications et compléments éventuels découlant des nouveaux travaux.

Les dispositions en matière de transmission prévues aux articles R. 238-37 à R. 238-39 s'appliquent au dossier mis à jour.

### *Section 7 Voies et réseaux divers*

#### **Article R238-40**

Le montant prévu à l'article L. 235-16 et au-delà duquel sont applicables les dispositions dudit article est fixé à 5 millions de francs.

Lorsqu'une opération de construction de bâtiment excède le montant ci-dessus fixé, le maître d'ouvrage doit, avant toute intervention des entrepreneurs et des sous-traitants sur le chantier relatif à cette opération, prendre les mesures prévues aux articles R. 238-41 à R. 238-45.

#### **Article R238-41**

Une voie d'accès au chantier doit être construite, en tant que de besoin, pour permettre aux véhicules et aux piétons de parvenir en un point au moins du périmètre d'emprise du chantier.

Cette voie est prolongée dans le chantier par d'autres voies permettant aux travailleurs d'accéder aux zones où sont installés les divers locaux qui leur sont destinés.

Les voies prévues au présent article doivent être constamment praticables. A cet effet, les eaux pluviales doivent être drainées et évacuées. Ces voies doivent être convenablement éclairées.

## Code du travail

### Article R238-42

Le raccordement à un réseau de distribution d'eau potable doit être effectué de manière à permettre une alimentation suffisante des divers points d'eau prévus dans les locaux destinés au personnel.

### Article R238-43

Le raccordement à un réseau de distribution électrique doit permettre de disposer d'une puissance suffisante pour alimenter les divers équipements et installations prévus dans les locaux destinés au personnel.

### Article R238-44

Les matières usées doivent être évacuées conformément aux règlements sanitaires en vigueur.

### Article R238-45

Le directeur départemental du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé en application de l'article L. 611-1 (troisième alinéa) ou, dans les branches d'activité relevant, pour le contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail, du ministre des transports ou du ministre de l'agriculture, le fonctionnaire exerçant les mêmes attributions peut, sur la demande du maître d'ouvrage, accorder des dérogations à titre exceptionnel:

1° Aux dispositions de l'article R. 238-41 dans le cas où la configuration du chantier ou son isolement s'oppose soit à l'aménagement de tout ou partie des voies prévues audit article, soit au respect des conditions fixées par celui-ci;

2° Aux dispositions des articles R. 238-42 et R. 238-43 lorsqu'il n'existe pas de réseau de distribution d'eau potable ou d'électricité à proximité du chantier.

Les dérogations sont accordées sous réserve de la mise en oeuvre de mesures compensatrices d'hygiène et de sécurité.

Les décisions de dérogation sont prises après consultation du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. Elles fixent la durée de leur application.

## *Section 8 Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail*

### Article R238-46

Pour l'application du premier alinéa de l'article L. 235-11, le maître d'ouvrage est tenu de constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail lorsque le chantier doit dépasser un volume de 10 000 hommes-jours et que le nombre d'entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, est supérieur à dix s'il s'agit d'une opération de bâtiment ou à cinq s'il s'agit d'une opération de génie civil.

Cette constitution doit être effective au plus tard vingt et un jours avant le début des travaux.

### Article R238-47

Pendant la durée de son intervention sur le chantier, chaque entreprise est représentée au collège par:

1° Le chef de l'entreprise ou son représentant habilité à cet effet;

2° Un salarié effectivement employé sur le chantier, désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, par les délégués du personnel ou, en leur absence, choisi par les membres de l'équipe appelée à intervenir sur le chantier.

Chaque entreprise communique les noms de ses deux représentants au président du collège, au plus tard avant la réunion prévue à l'article R. 238-54.

Toutefois, ne sont pas tenues de participer aux travaux du collège les entreprises dont il est prévu qu'elles n'occuperont pas sur le chantier au moins dix salariés pendant au moins quatre semaines, dès lors qu'elles n'auront pas à exécuter l'un des travaux inscrits sur la liste de travaux comportant des risques particuliers mentionnée à l'article L. 235-6.

La liste nominative des représentants des entreprises et des autres membres du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, ainsi que des personnes mentionnées à l'article L. 235-11 qui peuvent assister aux réunions du collège à titre consultatif, est tenue à jour et affichée sur le chantier par le coordonnateur.

## Code du travail

### Article R238-48

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail est présidé par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé désigné pour la phase de réalisation de l'ouvrage en application de l'article L. 235-4.

### Article R238-49

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail se réunit pour la première fois dès que deux entreprises au moins sont effectivement présentes sur le chantier, puis au moins tous les trois mois sur convocation de son président. En outre, il est réuni par celui-ci :

1° A la demande de la majorité des représentants ayant voix délibérative;

2° A la demande motivée du tiers des membres représentant les salariés;

3° A la suite de tout accident ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves.

Les réunions du collège ont lieu sur le chantier dans un local approprié et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.

Les réunions sont précédées par une inspection du chantier.

### Article R238-50

L'ordre du jour peut évoquer toute question entrant dans le cadre des missions définies à l'article L. 235-13 et, notamment, en tant que de besoin, la formation et l'information des salariés.

La convocation et l'ordre du jour des séances sont établis par le président du collège. Sauf en cas de réunion d'urgence, ils sont communiqués quinze jours au moins avant la date de réunion aux membres du collège, à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire assimilé par application de l'article L. 611-1 (alinéa 3), au comité régional de prévention de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'organisme de sécurité sociale compétent en matière de prévention des risques professionnels. Le procès-verbal de la réunion précédente est joint à cet envoi.

Les membres du collège peuvent demander par écrit au président de porter à l'ordre du jour toute question relevant de sa compétence dans les huit jours qui suivent la réception de la convocation mentionnée à l'alinéa précédent.

### Article R238-51

Les procès-verbaux des réunions sont consignés sur un registre qui est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire assimilé par application de l'article L. 611-1 (alinéa 3), du comité régional de prévention de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et de l'organisme de sécurité sociale compétent en matière de prévention des risques professionnels.

Les procès-verbaux font ressortir notamment :

1° L'ensemble des décisions prises par le collège;

2° Le compte rendu des inspections du chantier;

3° Les formations dispensées par les entreprises en application de l'article L. 231-3-1 ainsi que les formations à la sécurité complémentaires décidées par le collège.

Les membres du collège ont le droit de consulter le registre à tout moment.

Le registre est conservé par le coordonnateur pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage.

### Article R238-52

Les règles de fonctionnement du collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail fixées dans le présent décret sont précisées par un règlement.

Afin de permettre au collège de remplir les missions définies à l'article L. 235-13, le règlement du collège prévoit notamment :

1° La fréquence accrue des réunions du collège en fonction de l'importance et de la nature des travaux;

2° Les procédures propres à assurer le respect des règles communes relatives à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail;

3° Les conditions de la vérification de l'application des mesures prises par le coordonnateur ou par le collège;

4° La procédure de règlement des difficultés qui pourraient s'élever entre ses membres.

Il précise les attributions du président du collège.

## Code du travail

### Article R238-53

Le projet de règlement du collège est élaboré par le coordonnateur pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet.

Il est annexé aux documents du dossier de consultation adressés par le maître d'ouvrage aux entrepreneurs et, en l'absence de consultation, à chaque marché ou contrat passé pour une opération entrant dans les prévisions de l'article R. 238-46.

En cas de sous-traitance, l'entrepreneur principal est tenu de communiquer à chacun de ses sous-traitants le règlement du collège, ou son projet si le règlement n'a pas encore été adopté au moment de la passation du contrat de sous-traitance.

### Article R238-54

Sur l'initiative de son président, le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail est réuni, en temps utile, aux fins d'adoption du règlement du collège.

Le président du collège transmet le règlement, dès son adoption, à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire assimilé, au comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'organisme de sécurité sociale compétent en matière de prévention des risques professionnels.

Le procès-verbal de la séance au cours de laquelle a été adopté le règlement du collège est joint à cette transmission. Ce procès-verbal mentionne les résultats du vote émis à l'occasion de cette adoption.

### Article R238-55

Lorsque, sur un chantier soumis à la présente section, il a été prévu de différer l'attribution de certains lots, les entreprises qui sont appelées à intervenir après la constitution du collège ont l'obligation d'y participer dès leur intervention sur le chantier. Elles doivent également se conformer au règlement du collège et communiquer au président le nom de leurs représentants dans les conditions prévues à l'article R. 238-47.

### Article R238-56

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel des établissements appelés à intervenir sur le chantier reçoivent les copies des procès-verbaux mentionnés à l'article R. 238-51 et peuvent saisir par écrit le président du collège de toutes questions relevant de sa compétence.

Le président du collège est tenu de répondre par écrit aux observations formulées et d'en informer les membres du collège en temps utile et, au plus tard, lors de la réunion qui suit la demande des intéressés.

## Titre 4 Médecine du travail

### Chapitre 1 Dispositions de droit commun

#### Article R241-1

Le service médical du travail des entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 241-1, à l'exception des entreprises et établissements agricoles ainsi que des établissements régis par le chapitre II du présent titre, est organisé sous la forme:

1° Soit d'un service médical du travail d'entreprise qui, en cas de pluralité d'établissements, peut être un service médical du travail interétablissements ou un service médical d'établissement;

2° Soit d'un service médical du travail interentreprises.

Dans le cas où l'entreprise a le choix entre ces deux formes de service, ce choix est fait par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés.

En cas d'opposition, qui doit être motivée, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail et de l'emploi, prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

## Code du travail

La demande d'autorisation est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise ou, le cas échéant, de l'avis des délégués du personnel et précise les raisons du choix opéré par l'employeur.

L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

Les autorisations et les refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs doivent être fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

### ***Section 1 Des services médicaux d'entreprise ou d'établissement et des services médicaux communs aux entreprises constituant une unité économique et sociale***

#### *Sous-section 1 Dispositions générales*

##### **Article R241-2**

Les entreprises ou établissements auxquels s'applique l'article R. 241-1 doivent disposer d'un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement dès lors que le temps minimal que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions, définies par l'article L. 241-2 et les mesures réglementaires prises pour son application, est au moins égal à 169 heures par mois.

Lorsque le temps minimal est inférieur à 169 heures par mois, mais supérieur à 20 heures par mois, il peut être créé un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article R. 241-7.

Ces temps minimaux sont calculés conformément aux dispositions de l'article R. 241-32.

##### **Article R241-3**

Le service médical du travail d'entreprise ou d'établissement est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise; à ce titre, le comité est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical du travail.

Il présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical et sur les rapports d'activité du ou des médecins du travail définis aux articles R. 241-26 et R. 241-33.

Il est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail dans le domaine de la médecine du travail ainsi que les observations d'ordre technique faites par le service de l'inspection médicale du travail.

Des modalités particulières de gestion peuvent être établies d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

#### *Sous-section 2 Services médicaux du travail interétablissements d'entreprise*

##### **Article R241-4**

Un service médical du travail interétablissements d'entreprise peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise, sous réserve des dispositions des articles R. 241-1 et R. 241-7, lorsque le temps minimal que doit consacrer le médecin du travail pour l'exercice de ses missions est au moins égal à vingt heures par mois.

##### **Article R241-5**

Le service médical du travail interétablissements d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité central d'entreprise et des comités d'établissement concernés.

Chaque comité d'établissement a des attributions identiques à celles qui sont définies à l'article R. 241-3 pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service médical dans l'établissement.

En outre, le comité central d'entreprise présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical interétablissements de l'entreprise et sur les rapports d'activité des médecins du travail.



## Code du travail

### *Sous-section 3 Services médicaux du travail communs aux entreprises constituant une unité économique et sociale*

#### Article R241-6

Lorsqu'une unité économique et sociale a été reconnue entre des entreprises distinctes dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 431-1 et que la somme des temps minimaux que les médecins du travail doivent consacrer à ces entreprises dépasse quatre-vingt-cinq heures par mois, il peut être institué un service médical du travail commun à ces entreprises par un accord conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives intéressées. Sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu de cet accord, ce service est placé sous la surveillance du comité d'entreprise commun qui exerce alors les attributions prévues à l'article R. 241-3. Il est agréé dans les conditions fixées à l'article R. 241-7.

### *Sous-section 4 Agrément et contrôle des services médicaux*

#### Article R241-7

Les services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le directeur régional du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre.

Le directeur régional du travail et de l'emploi peut autoriser le rattachement au service médical du travail qu'il agréé d'un établissement de l'entreprise situé dans le ressort d'une région limitrophe, sous réserve de l'accord du directeur régional du travail et de l'emploi géographiquement compétent.

L'agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du présent chapitre.

Tout refus d'agrément doit être motivé.

La demande d'agrément doit être renouvelée tous les cinq ans.

Les demandes d'agrément ainsi que les demandes de renouvellement sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

#### Article R241-8

Dans les entreprises ou établissements où s'est produite une réduction de l'effectif du personnel qui ramène les effectifs au-dessous des seuils prévus aux articles R. 241-2 et R. 241-4, le directeur régional du travail et de l'emploi peut, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, dans le cas d'un service médical interétablissements d'entreprise, après avis du comité central d'entreprise, autoriser le maintien d'un service médical d'entreprise ou d'établissement.

#### Article R241-9

Lorsque sont constatées des infractions au présent titre, le directeur régional du travail et de l'emploi peut, sur le rapport de l'inspecteur du travail et après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, retirer, par une décision motivée, les agréments donnés en application de l'article R. 241-7.

Cette mesure ne peut intervenir que lorsque l'employeur aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction dans un délai fixé par le directeur régional à six mois au maximum et n'aura pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

## *Section 2 Des services médicaux du travail interentreprises*

### *Sous-section 1 Organisation et fonctionnement*

#### Article R241-10

Les entreprises et établissements auxquels s'applique l'article R. 241-1 qui ne relèvent pas des dispositions des articles R. 241-2 et R. 241-4 sont tenus d'organiser un service médical du travail interentreprises ou d'adhérer à un service médical du travail interentreprises.

## Code du travail

### Article R241-10-1

En ce qui concerne les entreprises mentionnées à l'article R. 241-10 et à l'article R. 241-2, deuxième alinéa:

1° Le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur le choix du service médical interentreprises;

2° La cessation de l'adhésion à un service médical interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés. En cas d'opposition qui doit être motivée, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail et de l'emploi, prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

La demande d'autorisation est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise ou, le cas échéant, de l'avis des délégués du personnel et précise les motifs de l'employeur.

L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

Les autorisations et les refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs doivent être fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

### Article R241-11

Toute entreprise foraine doit adhérer à un service médical interentreprises territorialement compétent soit pour la commune de résidence ou pour la commune de rattachement du chef d'entreprise, soit pour l'une des communes où elle exerce habituellement son activité.

Dans le cas où une telle entreprise est appelée à embaucher un salarié lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service médical auquel elle est affiliée, la visite d'embauchage peut avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres. Lorsque le salarié ainsi embauché a moins de dix-huit ans, il doit être muni d'une attestation d'aptitude à la profession exercée, remise après examen médical passé dans un service médical de main-d'oeuvre. Cette attestation est conservée par l'employeur.

### Article R241-12

Le service médical du travail interentreprises a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Il est administré par le président de cet organisme, sous la surveillance du comité interentreprises ou, de la commission de contrôle.

Toutefois, des modalités particulières de gestion peuvent être établies d'accord entre le président du service médical du travail interentreprises et le comité interentreprises ou, à défaut les organisations syndicales les plus représentatives des salariés intéressés.

### Article R241-13

Le service médical du travail interentreprises est organisé en secteurs médicaux soit géographiques et professionnels, soit géographiques et interprofessionnels; le nombre de médecins du travail affectés à un secteur médical ne peut être supérieur à celui correspondant à l'emploi de six médecins du travail à temps complet, sans que leur nombre puisse excéder huit, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur régional du travail et de l'emploi après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Chaque secteur médical comporte au moins un centre médical fixe.

Dans chaque centre médical fixe ou mobile, doit être affichée de manière apparente la liste nominative:

1° Des médecins du travail attachés au secteur médical avec l'indication des lieux où ils peuvent être joints;

2° Des membres de la commission consultative de secteur, ou, à défaut, de la commission de contrôle ou des membres du comité interentreprises, avec indication des lieux où ils peuvent être joints.

### Article R241-14

## Code du travail

Sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu d'un accord entre les groupements d'employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives intéressés, l'organisation et la gestion du service médical interentreprises sont placées sous la surveillance du comité interentreprises prévu à l'article R. 432-8 ou, d'une commission de contrôle dont la composition est définie à l'article R. 241-15.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté en temps utile sur l'organisation et le fonctionnement du service médical.

A ce titre, son avis est notamment sollicité en ce qui concerne :

L'état prévisionnel des recettes et des dépenses ainsi que l'exécution du budget du service médical ;

La modification de la compétence géographique ou professionnelle du service médical ;

Les créations, suppressions ou modifications de secteurs médicaux définis à l'article R. 241-13 ;

Les créations et suppressions d'emplois de médecin du travail ;

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est, en outre, informé :

De l'activité des commissions consultatives des secteurs médicaux définies à l'article R. 241-17 ;

Des observations formulées et des mises en demeure notifiées par le service de l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;

Des suites données à ses suggestions ;

Des plans d'activité mentionnés à l'article R. 241-41-1 et des avis auxquels ils ont donné lieu ;

De l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des services médicaux du travail dès lors que ces accords ou conventions concernent une ou plusieurs des entreprises adhérentes audit service médical.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service médical et sur le rapport d'activité de chaque médecin du travail.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle peut faire toutes propositions relatives à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service médical interentreprises, notamment en ce qui concerne le financement des examens médicaux complémentaires prévus à l'article R. 241-52.

### Article R241-15

La commission de contrôle comprend neuf membres au moins et vingt et un membres au plus ; elle est composée, pour un tiers, de représentants des employeurs et, pour deux tiers, de représentants des salariés des entreprises adhérentes au service médical.

Elle est constituée à la diligence du président du service médical.

Les représentants des salariés sont désignés, parmi les salariés des entreprises adhérentes, par les organisations syndicales les plus représentatives.

La répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales les plus représentatives intéressées.

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article sont tranchées par le directeur régional du travail et de l'emploi.

### Article R241-16

La commission de contrôle est présidée par le président du service médical ou son représentant dûment mandaté. Elle se réunit au moins deux fois par an ; elle peut, en outre, se réunir à la demande de la majorité de ses membres. Les représentants des salariés à la commission désignent parmi eux le secrétaire de la commission.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service médical et le secrétaire de la commission de contrôle. Il est transmis par le président aux membres de la commission au moins quinze jours avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants.

## Code du travail

La procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur régional du travail et de l'emploi et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

### Article R241-17

Il peut être institué, pour chaque secteur médical, une commission consultative paritaire de secteur. Elle est constituée à la diligence du président du service médical.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives. La répartition des sièges entre les représentants du personnel fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales intéressées.

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article sont tranchées par l'inspecteur du travail.

### Article R241-18

La commission consultative de secteur est consultée sur l'organisation du secteur médical.

Elle se prononce sur le rapport annuel relatif au fonctionnement du secteur médical et sur le rapport annuel d'activité du ou des médecins du travail.

Elle est informée notamment des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail.

### Article R241-19

La commission consultative de secteur est présidée par le président du service médical interentreprises ou son représentant dûment mandaté. Elle se réunit au moins une fois par an. L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service médical.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur régional du travail et de l'emploi et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

### Article R241-20

La durée du mandat des membres de la commission de contrôle et des commissions consultatives des secteurs médicaux est de trois ans. Le mandat peut être renouvelé.

Les membres salariés des commissions sont indemnisés intégralement par leur employeur des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat, y compris le temps de déplacement, ainsi que des frais de transport.

Le service médical interentreprise rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés.

### *Sous-section 2 Approbation des décisions fixant la compétence géographique ou professionnelle et agrément des secteurs médicaux - Contrôle*

### Article R241-21

Les décisions fixant la compétence géographique et professionnelle d'un service médical du travail ainsi que leurs modifications doivent, avant d'être mises en application, être approuvées par le ou les directeurs régionaux du travail et de l'emploi, après avis du ou des médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

Lorsque le service médical du travail est organisé en secteurs médicaux tels que définis à l'article R. 241-13, chaque secteur médical fait l'objet d'un agrément par période de cinq années par le directeur régional du travail et de l'emploi, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Les approbations et agréments prévus aux deux alinéas précédents ne peuvent être refusés que pour des motifs tirés des besoins en médecine du travail ou de la non-conformité aux prescriptions du présent titre.

## Code du travail

Les demandes d'approbation, d'agrément ou de renouvellement d'agrément sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.  
Tout refus d'approbation ou d'agrément doit être motivé.

### Article R241-22

Les services interentreprises de médecine du travail sont tenus de faire connaître au directeur régional du travail et de l'emploi et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans les trois mois, tous changements survenus dans leur administration ou direction, ainsi que toute modification apportée à leurs statuts et règlement intérieur.

### Article R241-23

Lorsque sont constatées des infractions au présent titre, le directeur régional du travail et de l'emploi peut, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, modifier ou retirer, par une décision motivée, l'approbation ou l'agrément donnés en application de l'article R. 241-21.  
Ces mesures ne peuvent intervenir que lorsque le président du service médical interentreprises aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction dans un délai fixé par le directeur régional à six mois au maximum et n'aura pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

### Article R241-24

Sauf avis contraire du directeur régional du travail et de l'emploi, un service interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

### Article R241-25

Dans les entreprises et établissements de cinquante salariés et plus et dans les entreprises et établissements de moins de cinquante salariés où existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités d'application de la réglementation relative à la médecine du travail sont définies dans un document signé par l'employeur et le président du service médical du travail interentreprises.

Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail appelés à intervenir dans l'entreprise; il est ensuite soumis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut aux délégués du personnel.

Ce document doit contenir toutes indications sur les lieux où s'exerce la surveillance clinique des salariés, le personnel du service médical, le nombre et la catégorie des salariés à surveiller, les risques professionnels auxquels ils sont exposés, les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le temps dont le ou les médecins disposent pour remplir leurs fonctions. Il indique également les dispositions essentielles des plans d'activité en milieu de travail prévus à l'article R. 241-41-1. Un arrêté du ministre chargé du travail précise les indications qui doivent figurer dans ce document.  
En cas de contestation de l'une des instances consultées sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés, l'employeur saisit l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations. La signature du document ne peut intervenir qu'au reçu des observations de l'inspecteur ou, à défaut, à l'expiration de ce délai.  
Ce document doit faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an. Il est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.  
Pour les entreprises et établissements autres que ceux qui sont mentionnés au premier alinéa, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse chaque année au président du service médical du travail interentreprises une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

## Section 3 Dispositions diverses

### Article R241-26

Les employeurs ou les présidents des services médicaux du travail interentreprises établissent et présentent les rapports visés aux articles R. 241-3, R. 241-5, R. 241-14 et R. 241-18, à l'exception de ceux qui concernent l'activité des médecins du travail, soit aux comités d'entreprise, soit aux comités d'établissement, soit aux comités interentreprises, soit aux conseils d'administration paritaires, soit aux

## Code du travail

commissions de contrôle, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle ils ont été établis.

Ils en adressent un exemplaire, accompagné des observations de l'organisme compétent, selon le cas, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi chargés du contrôle des services médicaux interentreprises, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme concerné. Ils en adressent également dans les mêmes délais un exemplaire aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de rapport annuel.

### Article R241-27

Le médecin du travail ou, en cas de pluralité de médecins, le ou les délégués des médecins assistent, avec voix consultative, aux réunions des organismes mentionnés aux articles R. 241-3, R. 241-5, R. 241-14 et R. 241-17, et du conseil d'administration des services médicaux du travail lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ou des questions qui concernent les missions des médecins telles qu'elles sont définies à l'article L. 241-2.

Dans les services médicaux d'entreprise, les délégués des médecins sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins. Dans les services interentreprises, les délégués sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur médical tel qu'il est défini par l'article R. 241-13. La durée du mandat des délégués est de trois ans.

L'élection a lieu à la diligence de l'employeur ou du président du service médical.

### Article R241-28

Il ne peut être fait appel à plusieurs médecins du travail lorsque l'effectif d'une entreprise ou d'un service interentreprises correspond à l'emploi d'un seul médecin du travail à temps plein ou à temps partiel. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par le directeur régional du travail et de l'emploi après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Dans les services médicaux du travail interentreprises employant plusieurs médecins, chacun d'eux doit être affecté à un groupe d'entreprises déterminées. La liste des entreprises et établissements ainsi que les effectifs des salariés correspondants et, le cas échéant, le document mentionné à l'article R. 241-25 doivent être communiqués à chaque médecin du travail.

## *Section 4 Des personnels des services médicaux du travail*

### *Sous-section 1 Des médecins du travail*

#### Article R241-29

Tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer qui veut pratiquer la médecine du travail doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 ou 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.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins du travail en fonctions avant le 23 octobre 1957.

Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'inspection médicale du travail compétente, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service médical du travail.

#### Article R241-30

Le médecin du travail est lié par un contrat passé avec l'employeur ou le président du service médical interentreprises. Ce contrat de travail est conclu dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale.



## Code du travail

### Article R241-31

Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises.

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord du conseil d'administration.

Le comité ou la commission de contrôle doit se prononcer à la majorité de ses membres, présents ou non, par un vote à bulletins secrets et après que l'intéressé, en cas de licenciement, aura été mis en mesure de présenter ses observations.

A défaut d'accord, la nomination ou le licenciement est prononcé sur décision conforme de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R241-31-1

Dans les services médicaux interentreprises le changement de secteur d'un médecin du travail ne peut être décidé que dans les conditions et selon les modalités définies à l'article R. 241-31.

### Article R241-32

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions; celles-ci sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge.

Le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission est fixé à une heure par mois pour:

Vingt employés ou assimilés;

Quinze ouvriers ou assimilés;

Dix salariés soumis à une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) et ceux qui relèvent des dispositions de l'article R. 241-50;

Dix travailleurs temporaires soumis à la surveillance médicale prévue par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2°) et à la surveillance médicale afférente aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R. 241-50; chaque travailleur temporaire compte pour un dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions.

### Article R241-33

Chaque médecin du travail fait un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail.

Ce rapport est présenté par le médecin du travail, selon le cas, au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au conseil d'administration paritaire, à la commission de contrôle du service médical interentreprises, au comité interentreprises ou, éventuellement, à la commission consultative de secteur, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il été établi.

L'employeur ou le président du service transmet, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité de chaque médecin accompagné, le cas échéant, des observations formulées par l'organisme de contrôle, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi, selon le cas. Ils adressent les mêmes documents aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R241-34

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, transmis exclusivement au comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article R. 241-33, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité concerné en fait la demande.

## *Sous-section 2 Des internes en médecine du travail*

### Article R241-34-1

## Code du travail

Les services de médecine du travail mentionnés à l'article R. 241-1 peuvent être agréés, dans les conditions prévues par les articles 51 et 56 de la loi n° 68-978 du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur, comme organismes extra-hospitaliers accueillant en stage les internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

Les internes en médecine du travail ne peuvent exercer leurs fonctions dans les services ainsi agréés qu'après avoir accompli:

- a) Pour un interne issu du concours défini à l'article 15 du décret n° 88-321 du 7 avril 1988: deux semestres de formation dont un dans un service hospitalier agréé spécifiquement pour cette spécialité;
- b) Pour un interne issu du concours défini à l'article 39 du même décret: un semestre de formation dans un service hospitalier ou une administration publique agréés spécifiquement pour cette spécialité.

Ils ne peuvent exercer plus de deux semestres consécutivement dans le même service médical du travail pour l'obtention du diplôme d'études spécialisées de cette spécialité.

### Article R241-34-2

Ces stages font l'objet de conventions conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n° 83-785 du 2 septembre 1983 et de l'article 28 du décret n° 88-321 du 7 avril 1988. Les modalités de ces conventions sont précisées par un arrêté des ministres chargés du travail, de l'enseignement supérieur et de la santé.

Chaque convention est établie entre:

- a) L'employeur responsable du service médical d'entreprise ou d'établissement ou le président du service médical interentreprises dans lequel s'effectue le stage d'un interne en médecine du travail;
- b) Le directeur de l'unité de formation et de recherche de médecine dont relève cet interne;
- c) Le directeur général du centre hospitalier régional auquel il est rattaché.

Le projet de convention est communiqué pour avis, quinze jours au moins avant sa signature, au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

La convention fixe notamment les conditions de la validation du stage, prévue à l'article 29 du décret n° 88-321 du 7 avril 1988, et les modalités de remboursement, par l'entreprise ou le service médical interentreprises d'accueil à l'établissement hospitalier de rattachement de l'interne, des rémunérations versées à ce dernier.

### Article R241-34-3

Le médecin du travail, maître de stage, auprès duquel l'interne effectue son stage doit exercer au moins à mi-temps dans le service médical qui accueille cet interne et doit disposer d'au moins dix-sept heures par mois pour assurer la formation de ce dernier. Il en est obligatoirement tenu compte pour réduire dans une proportion correspondante l'effectif des salariés dont il assure la surveillance.

La convention mentionnée à l'article R. 241-34-2 précise notamment le nom du médecin du travail, maître de stage, ainsi que l'effectif complémentaire de salariés qu'il prend en charge du fait de l'affectation auprès de lui d'un interne et qu'il confie à ce dernier par délégation et sous sa responsabilité. Cet effectif ne peut en aucun cas excéder les deux tiers de celui qui peut être confié à un médecin du travail en application de l'article R. 241-32.

### *Sous-section 3 Des infirmiers, infirmières et secrétaires médicaux*

#### Article R241-35

Dans les entreprises et établissements commerciaux et leurs dépendances, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, l'effectif du personnel infirmier doit être au moins d'une infirmière ou un infirmier pour 500 à 1000 salariés; et au-dessus d'une infirmière ou un infirmier supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

Dans les entreprises et établissements industriels, cet effectif doit être au moins d'une infirmière ou un infirmier pour 200 à 800 salariés et au-dessus d'une infirmière ou un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

## Code du travail

Dans les entreprises et établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres entreprises et établissements de moins de 500 salariés, une infirmière ou un 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 après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R241-36

Les employeurs doivent recruter un personnel infirmier possédant le diplôme d'Etat ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

Il est recruté avec l'accord du médecin du travail.

Il a pour mission notamment d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités.

Dans les établissements soumis à l'obligation prévue à l'article R. 241-35, le personnel infirmier est mis à la disposition du médecin du travail du service interentreprises.

### Article R241-37

Lorsque le nombre d'infirmières ou d'infirmiers calculé conformément aux dispositions de l'article R. 241-35 le permet, les heures de travail des intéressés sont réparties de telle façon qu'au moins une infirmière ou un infirmier soit toujours présent pendant les heures normales de travail du personnel.

### Article R241-38

Dans les services médicaux interentreprises un ou une secrétaire médical doit assister chaque médecin du travail dans ses activités.

Ce secrétaire médical est recruté avec l'accord du médecin du travail.

## *Sous-section 4 Des secouristes*

### Article R241-39

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 doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers prévus à l'article R. 241-35.

### Article R241-40

Sans préjudice des dispositions prévues par l'article R232-1-6, en l'absence d'infirmières ou d'infirmiers, ou lorsque leur nombre, calculé conformément aux dispositions de l'article R. 241-35, ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces dispositions qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.

Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

## *Section 5 Des missions des services médicaux du travail*

### Article R241-41

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment:

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise;
- 2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
- 3° La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux;
- 4° L'hygiène générale de l'établissement;
- 5° L'hygiène dans les services de restauration;
- 6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

## Code du travail

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

### *Sous-section 1 Action sur le milieu du travail*

#### Article R241-41-1

Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail, dans la ou les entreprises dont le médecin a la charge.

Ce plan peut concerner une ou plusieurs entreprises et être commun à plusieurs médecins du travail.

Le plan ou, dans le cas d'un plan concernant plusieurs entreprises, les éléments du plan propres à l'entreprise sont transmis à l'employeur qui le soumet, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné, sur le rapport du médecin du travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

#### Article R241-41-2

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge 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 R241-41-3

Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Pour l'application du présent article dans les entreprises de travail temporaire il n'est pas tenu compte des salariés qui sont liés à elles par un contrat de travail temporaire. Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 236-4.

La fiche d'entreprise peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et par ceux des organismes mentionnés à l'article L. 231-2.

Le modèle de fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

#### Article R241-42

Le médecin du travail est obligatoirement associé:

A l'étude de toute nouvelle technique de production;

A la formation prévue à l'article L. 231-3-1 et à celle des secouristes mentionnés aux articles R. 241-39 et R. 241-40.

Il est consulté sur les projets:

De construction ou aménagements nouveaux;

De modifications apportées aux équipements.

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail il est informé:

De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions de l'article L. 231-7 et des règlements pris pour son application;

Des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines visés à l'article R. 241-41.

Il peut également demander à tout moment communication des documents mentionnés à l'article L. 620-6, premier alinéa.

#### Article R241-43

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 241-10-1, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

## Code du travail

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R241-44

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, l'inspecteur du travail décide après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R241-46

Le médecin du travail est tenu au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

### Article R241-47

Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doivent prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail tel qu'il est précisé à l'article R. 241-32.

## *Sous-section 2 Examens médicaux*

### Article R241-48

I. - Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

L'examen médical a pour but:

- 1° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs;
- 2° De s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter;
- 3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

II. - Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen d'embauchage n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- 1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique;
- 2° Le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57;
- 3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des douze mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne sont pas applicables aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou relevant des dispositions de l'article R. 241-50.

Elles peuvent s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

### Article R241-49

Tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

### Article R241-50

## Code du travail

Indépendamment des obligations résultant des règlements pris en application de l'article L. 231-2, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour:

Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés du ministre chargé du travail;

Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation;

Les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

### Article R241-51

Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

### Article R241-51-1

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Les motifs de son avis doivent être consignés dans le dossier médical du salarié.

### Article R241-52

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires:

- a) A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail;
- b) Au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L. 500 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les règlements pris en application de l'article L. 231-2;
- c) Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge soit de l'employeur, soit du service interentreprises, lesquels sont tenus de fournir au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat des examens.

Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre qui décide.

La nature et la fréquence de certains examens complémentaires sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du ministre chargé de la santé.



## Code du travail

### Article R241-53

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 241-52, 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 le chef d'entreprise.

### Article R241-54

Dans les établissements industriels occupant au moins 200 salariés et dans les autres établissements occupant au moins 500 salariés, les examens médicaux cliniques doivent être effectués dans l'établissement.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R241-55

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service médical.

Cet arrêté précise, en outre, le matériel minimum nécessaire au médecin du travail pour l'exercice de ses missions.

### *Sous-section 3 Documents médicaux*

### Article R241-56

Au moment de la visite d'embauchage, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre, ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R241-57

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 241-48, R. 241-49, R. 241-50 et R. 241-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

Les modèles de ces fiches médicales sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### *Sous-section 4 Recherches, études, enquêtes*

### Article R241-58

Le médecin du travail peut participer, notamment en liaison avec le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

## Code du travail

### Chapitre 2 Dispositions applicables aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux syndicats interhospitaliers

#### *Section 1 Organisation et fonctionnement du service de médecine du travail*

##### Article R242-1

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et les syndicats interhospitaliers, le service de médecine du travail est organisé selon les modalités suivantes:

1° Dans les établissements ou syndicats comptant plus de 1500 agents, sous la forme d'un service propre à l'établissement ou au syndicat;

2° Dans les établissements ou syndicats comptant moins de 1500 agents:

a) Soit sous la forme d'un service propre à l'établissement ou au syndicat;

b) Soit sous la forme d'un service commun à plusieurs établissements ou syndicats; lorsque ce service est commun à plusieurs établissements, il peut être géré par l'un des établissements ou par un syndicat interhospitalier; lorsque ce service est commun à des établissements et syndicats, il est géré par l'un de ces établissements ou l'un de ces syndicats; lorsqu'il est commun à plusieurs syndicats, il est géré par l'un d'eux;

c) Soit par convention avec un service médical du travail interentreprises tel que défini aux articles R. 241-10 et suivants dans le cas où la création d'un service propre ou d'un service commun se révélerait impossible.

L'effectif à prendre en considération est l'effectif réel de l'ensemble des agents y compris les personnels médicaux, employés dans l'établissement ou le syndicat au 31 décembre de la dernière année civile.

##### Article R242-2

Lorsque le service de médecine du travail est commun à plusieurs établissements ou syndicats, le montant total des dépenses est réparti, en fin d'année, entre les établissements et syndicats intéressés au prorata du nombre des agents employés par chacun d'eux.

##### Article R242-3

Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service, selon un modèle fixé par arrêté du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du travail.

Ce rapport est présenté pour avis au comité technique paritaire et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est transmis, assorti des avis et observations desdits comités, dans un délai de deux mois à compter de sa présentation:

1° A l'assemblée gestionnaire;

2° A l'autorité de tutelle;

3° Au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre et à l'inspecteur du travail.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où l'établissement ou le syndicat a passé convention avec un service médical du travail interentreprises.

Dans le cas d'un service médical du travail commun à plusieurs établissements ou syndicats, un rapport commun est établi retraçant l'activité du service commun dans chacun des établissements ou syndicats concernés. Un exemplaire de ce rapport est adressé au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat, à l'assemblée gestionnaire, au comité technique paritaire, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de chaque établissement ou syndicat ainsi qu'aux destinataires prévus aux 2° et 3° du deuxième alinéa du présent article.

##### Article R242-4

Les médecins du travail sont recrutés parmi les médecins titulaires du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail. Ce certificat et ce

## Code du travail

diplôme ne sont pas obligatoires pour les médecins du travail en fonctions avant le 23 octobre 1957. Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'inspection médicale du travail compétente dans le mois qui suit son entrée en fonctions dans un service médical du travail. Lorsque le médecin n'est pas titulaire de l'un de ces titres, il doit 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.

### Article R242-5

Le médecin du travail est lié par un contrat passé avec l'établissement ou le syndicat interhospitalier chargé de la gestion du service médical du travail. Ce contrat de travail est conclu dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale conformément à un modèle de contrat établi par arrêté du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du travail.

### Article R242-6

Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié que sur avis conforme de l'inspecteur du travail, pris après consultation du comité technique paritaire de l'établissement gestionnaire et du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R242-7

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions. Celles-ci sont exclusives de toute autre fonction dans l'établissement ou le syndicat interhospitalier. Toutefois dans les centres hospitaliers régionaux faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire les fonctions de médecin du travail peuvent être confiées à un professeur des universités-praticien hospitalier en médecine du travail dans les conditions définies à l'article R. 242-6 ci-dessus. Dans ce cas les dispositions des articles R. 242-4 et R. 242-5 ne sont pas applicables. Le médecin du travail doit consacrer le tiers de son temps aux missions qui lui sont dévolues par les articles R. 242-11, R. 242-12 et R. 242-13.

### Article R242-8

Sous réserve des dispositions du décret du 23 septembre 1983 susvisé, tout service médical du travail doit comprendre un médecin du travail employé à temps complet pour 1500 agents. Pour tout effectif ou fraction inférieure à 1500 il est fait appel à un médecin du travail employé à temps partiel.

Lorsque le service comprend plusieurs médecins, la coordination administrative de leurs activités peut être confiée à l'un d'entre eux.

Dans le cas d'un service commun, le temps consacré aux déplacements est compté dans le temps de travail du médecin.

### Article R242-9

Les établissements et syndicats interhospitaliers mettent à la disposition du médecin du travail le personnel nécessaire au bon fonctionnement du service selon des normes fixées par arrêté du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du travail.

### Article R242-10

Un arrêté du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux et leurs équipements en fonction de l'importance du service médical.

## *Section 2 Missions du médecin du travail*

### *Sous-section 1 Action sur le milieu de travail*

#### Article R242-11

Le médecin du travail est, dans le cadre de ses attributions, le conseil du chef d'établissement ou du secrétaire général du syndicat, des personnels et de leurs représentants, en ce qui concerne notamment:

## Code du travail

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'établissement;
- 2° L'hygiène générale de l'établissement, en particulier l'hygiène alimentaire et des installations sanitaires;
- 3° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accidents du travail, d'utilisation de produits dangereux ou d'exposition à ces produits;
- 4° Les aménagements relatifs aux postes de travail, notamment en ce qui concerne le travail de nuit et le travail par équipes;
- 5° L'éducation sanitaire du personnel en rapport avec l'activité professionnelle;
- 6° Les nouvelles constructions ou les aménagements de locaux anciens, les modifications de l'organisation technique du travail du personnel.

Il peut participer à toutes recherches, études et enquêtes, notamment à caractère épidémiologique, en rapport avec sa mission et est informé de leurs résultats.

Afin d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, il est informé de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions de l'article L. 231-7 et des règlements pris pour son application, ainsi que toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines énumérés au premier alinéa du présent article.

### Article R242-12

Le médecin du travail a accès à tous les locaux et services afin de signaler éventuellement les aménagements et mesures propres à faciliter de meilleures conditions de travail.

Il peut, aux frais de l'établissement ou du syndicat, procéder ou faire procéder à des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut aussi faire procéder aux analyses et mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, l'inspecteur du travail décide après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Le médecin du travail avertit le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat, à charge pour ceux-ci d'en informer le personnel 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 R242-13

Le médecin du travail est informé par le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat de toute déclaration de maladie professionnelle, de maladie contractée en service et d'accident du travail. Il établit, s'il l'estime nécessaire, un rapport sur les mesures à prendre pour éviter la répétition de tels faits. Ce rapport est adressé au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat qui doit en adresser copie à l'autorité de tutelle, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R242-14

Le médecin du travail établit chaque année, selon les modalités prévues par arrêté du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du travail, un rapport d'activité qu'il présente au comité technique paritaire. Ce rapport, assorti de l'avis du comité technique paritaire, est transmis au chef d'établissement ou au secrétaire général du syndicat et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans un délai d'un mois à compter de sa présentation. Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat en adresse copie aux autres organismes et personnes mentionnés à l'article R. 242-3, 2° alinéa.

Le médecin du travail assiste avec voix consultative aux réunions du comité technique paritaire lorsque l'ordre du jour de ce dernier comporte des questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

## *Sous-section 2 Examens médicaux*

## Code du travail

### Article R242-15

Tout agent fait l'objet, avant sa prise de fonction, d'un examen médical par le médecin du travail. Celui-ci doit être informé du poste auquel cet agent doit être affecté.

L'examen médical a pour objet:

- 1° De rechercher si l'agent n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour son futur entourage;
- 2° De s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel son affectation est envisagée;
- 3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Cet examen comporte notamment:

- une épreuve cutanée à la tuberculine sauf production d'un certificat de moins de trois mois émanant d'un pneumophtisiologue agréé;
- une radiographie pulmonaire, sauf si l'intéressé fournit un cliché pulmonaire datant de moins de trois mois.

Le médecin du travail procède en outre ou fait procéder aux examens complémentaires prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour certaines catégories de travailleurs exposés à des risques particuliers.

### Article R242-16

Le médecin du travail veille, sous la responsabilité du chef d'établissement ou du secrétaire général du syndicat, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires. Il procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations, ou à celles qui seraient imposées par une épidémie, sauf pour les intéressés à les faire pratiquer par le médecin de leur choix et à fournir un certificat détaillé.

Il est également habilité à pratiquer les vaccinations qui seraient recommandées en cas de risques particuliers de contagion.

### Article R242-17

Tous les agents doivent obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an. Des examens plus fréquents peuvent être effectués, à la diligence du médecin, pour les catégories d'agents exposés eux-mêmes à des risques particuliers ou susceptibles d'exposer leur entourage à des risques collectifs.

Une surveillance médicale particulière doit être exercée à l'égard des femmes enceintes, des mères d'un enfant de moins de deux ans, des travailleurs de moins de dix-huit ans, des travailleurs handicapés, des agents réintégrés après un congé de longue durée ou de longue maladie. Il en est de même pour les agents ayant changé de type d'activité ou d'établissement, et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation.

En outre, le médecin doit se conformer aux dispositions législatives ou réglementaires relatives aux travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale.

### Article R242-18

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail, de maternité, ou après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle, et, dans tous les cas, après une absence de plus de trois mois, un agent ne peut reprendre son poste de travail qu'après examen par le médecin du travail.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de l'agent ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

L'examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative de l'agent, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité

## Code du travail

préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

### Article R242-19

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires:

- a) A la détermination de l'aptitude du sujet au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail;
- b) Au dépistage d'une maladie professionnelle ou susceptible de l'être ou imputable au service;
- c) Au dépistage des affections susceptibles d'exposer l'entourage de l'agent à des risques de contagion.

A cet effet, il est informé de tout changement d'affectation et peut, à cette occasion, prendre l'initiative de procéder à un nouvel examen de l'intéressé.

### Article R242-20

Les examens prévus à la présente sous-section sont à la charge de l'établissement ou du syndicat, lequel est tenu de fournir au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat des examens. Dans la mesure où ces examens ne peuvent être effectués dans l'établissement ou le syndicat, le médecin choisit l'organisme chargé de les pratiquer.

### Article R242-21

Le temps nécessité par les examens médicaux prévus à la présente sous-section est, soit pris sur les heures de travail des agents sans qu'aucune retenue puisse être opérée sur leur rémunération, 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'établissement.

### *Sous-section 3 Documents médicaux*

#### Article R242-22

Au moment de la visite d'embauchage, le médecin du travail constitue un dossier médical, qui est complété après chaque examen médical ultérieur, toutes dispositions étant prises pour assurer le secret médical et l'inviolabilité du fichier tenu par le médecin.

Lorsqu'un agent en fait la demande, un double de ce dossier est remis à son médecin traitant.

Lorsque l'intéressé quitte l'établissement ou le syndicat, un double du dossier médical peut être remis, avec son accord, au médecin chargé de la protection médicale du personnel dans sa nouvelle affectation.

En cas de refus de cet accord, l'état des vaccinations pratiquées et les résultats des tests tuberculiniques doivent cependant être transmis.

#### Article R242-23

Le médecin du travail établit, à l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 242-15, R. 242-17 et R. 242-18, une fiche d'aptitude, dans la forme prévue par arrêté du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du travail.

Cette fiche ne doit contenir aucun renseignement sur la nature des affections dont l'intéressé serait ou aurait été atteint, mais mentionner seulement les contre-indications ou les recommandations concernant l'affectation éventuelle à certains postes de travail.

Elle est établie en double exemplaire, dont l'un est remis à l'agent et l'autre conservé dans son dossier administratif.

### *Section 3 Dispositions transitoires*

#### Article R242-24



## Code du travail

Le certificat d'études spéciales de médecine du travail et le diplôme d'études spécialisés de médecine du travail ne sont pas obligatoires pour les médecins chargés d'un service de médecine préventive du personnel en fonctions à la date de publication du présent décret, dans les établissements et syndicats mentionnés à l'article R. 242-1.

### **Chapitre 3 Dispositions particulières à la médecine du travail des salariés liés par un contrat de travail temporaire**

#### **Article R243-1**

Les dispositions du chapitre Ier du présent titre sont applicables à la médecine du travail des salariés liés par un contrat de travail temporaire, sous réserve des modalités particulières prévues par le présent chapitre.

#### *Section 1 Agrément et fonctionnement des services médicaux du travail*

##### **Article R243-2**

Pour les entreprises de travail temporaire relevant de la section I du chapitre Ier du présent titre, la demande d'agrément ainsi que les demandes de renouvellement faites en application des dispositions de l'article R. 241-7 sont accompagnées d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

##### **Article R243-3**

Les services médicaux interentreprises habilités à exercer les missions de médecine du travail pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire doivent constituer un secteur médical réservé à ces salariés à compétence géographique propre.

Les demandes d'approbation, d'agrément et de renouvellement d'agrément prévues à l'article R. 241-21 sont accompagnées d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

##### **Article R243-4**

L'agrément mentionné aux articles R. 243-2 et R. 243-3 est notamment subordonné à la condition que le service médical s'engage à participer au fichier commun prévu par l'article R. 243-13.

##### **Article R243-5**

Le secteur médical institué en application de l'article R. 243-3 pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire n'est pas soumis à l'obligation, énoncée à l'article R. 241-13, de créer au moins un centre médical fixe.

Dans les cas où aucun centre médical fixe n'est créé, le secteur médical est rattaché au centre d'un autre secteur du même service.

#### *Section 2 Des personnels des services médicaux du travail chargés des salariés liés par un contrat de travail temporaire*

##### **Article R243-6**

Dans les services médicaux interentreprises, l'affectation d'un médecin du travail au secteur médical chargé des salariés liés par un contrat de travail temporaire ne peut être faite à titre exclusif, sauf dérogation accordée par le directeur régional du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, lorsque les caractéristiques particulières du secteur médical l'exigent.

##### **Article R243-7**

Dans les services autonomes et dans les services médicaux interentreprises agréés pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire, le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission à l'égard de ces salariés est fixé à une heure par mois pour quinze salariés.

## Code du travail

Chaque salarié est compté pour un dans ce nombre dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire dès sa première mise à disposition d'une entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions effectuées dans l'année.

### Article R243-8

Les conditions dans lesquelles le médecin de l'entreprise de travail temporaire a accès aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par des travailleurs temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail concernés.

## *Section 3 Action sur le milieu de travail et examens médicaux*

### Article R243-9

Les rapports annuels prévus par les articles R. 241-26, R. 241-33 et R. 241-34 comportent des éléments particuliers consacrés à la surveillance médicale des travailleurs temporaires.

### Article R243-10

Dans les entreprises de travail temporaire, le document mentionné par l'article R. 241-25 comporte des indications particulières, fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R243-11

I. - L'examen médical d'embauchage prescrit à l'article R. 241-48 est effectué par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

L'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois.

II. - Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas effectuer un nouvel examen d'embauchage avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies:

1° Le travailleur ne demande pas un nouvel examen et le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées à l'article L. 124-3 et des informations mentionnées à l'article R. 243-14;

2° Le médecin a pris connaissance de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 soit pour le compte de la même entreprise de travail temporaire, soit pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire;

3° L'aptitude ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauchage effectué à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste mentionnées à l'article L. 124-3 et aux informations mentionnées à l'article R. 243-14;

4° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des douze mois qui précèdent, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, soit au cours des six mois qui précèdent dans le cas d'un changement d'entreprise de travail temporaire.

### Article R243-12

Lorsqu'un décret pris en application de l'article L. 231-2 (2°) prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, notamment avant l'affectation, ces examens sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'existence ou l'absence de contre-indication.

Les examens complémentaires pratiqués au titre de la surveillance médicale particulière afférente aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R. 241-50 sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice qui se prononce, éventuellement, sur l'aptitude du salarié à occuper le poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

## *Section 4 Dispositions diverses*

### Article R243-13

## Code du travail

Dans la zone géographique déterminée, selon le cas, par le directeur régional ou les directeurs régionaux du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur régional ou des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre, lorsqu'il existe plusieurs services médicaux qui demandent à être agréés pour assurer les missions de la médecine du travail des salariés liés par un contrat de travail temporaire, ces services doivent constituer un fichier commun à l'effet de regrouper les fiches d'aptitude médicale de ces salariés, dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

Les entreprises qui adhèrent à ces services médicaux ne peuvent accéder qu'aux informations attestant l'aptitude du salarié à un ou plusieurs emplois.

### Article R243-14

Lors de la signature du contrat mentionné à l'article L. 124-3, l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur se communiquent l'identité de leur service médical. L'utilisateur fait, en outre, connaître si le poste de travail devant être occupé comporte des travaux mentionnés par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R. 241-50. Les médecins du travail de l'entrepreneur de travail temporaire et de l'utilisateur en sont également avisés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés liés par un contrat de travail temporaire doivent être communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire concernées.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire tient le dossier médical prévu à l'article R. 241-56.

### Article R243-15

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.

## Titre 5 Service social du travail

### Article R250-1

Les établissements qui occupent d'une façon habituelle deux cent cinquante salariés au moins sont tenus d'organiser des services sociaux du travail.

### Article R250-2

Le service social agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs, et notamment des femmes, des jeunes gens et des déficients et, éventuellement, en dehors des lieux de travail pour seconder l'action des services sociaux de la famille sur les questions qui sont en rapport avec l'activité professionnelle.

A cet effet, il collabore étroitement avec le service médical. Il se tient, par ailleurs, en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement publics professionnels ou privés en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale.

Le conseiller ou la conseillère chef du travail doivent être munis du diplôme spécial délivré par le ministre chargé du travail.

### Article R250-3

Le comité d'entreprise utilise le service social prévu aux articles précédents dans les conditions ci-après.

### Article R250-4

Le comité d'entreprise établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise.

### Article R250-5

Si plusieurs entreprises possèdent déjà ou envisagent de créer un service social commun et ont, par application de l'article R. 432-9, créé un comité interentreprises chargé de sa gestion, celui-ci établit

## Code du travail

chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspecteur du travail.

Les difficultés pouvant naître de l'application du présent article, notamment entre les chefs d'entreprise et la délégation des salariés siégeant au comité, ou entre plusieurs entreprises ou des comités d'entreprise, sont portées devant l'inspecteur du travail, qui statue.

### Article R250-6

Le service social est assuré par un conseiller ou une conseillère chef du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité et peuvent être chargés par lui de l'organisation et de la direction des institutions sociales de l'entreprise.

Le conseiller ou la conseillère assistent de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du comité ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales.

Ils assurent, en outre, les tâches d'ordre social dévolues par le chef d'entreprise au service social sur le lieu de travail.

Ils doivent faire, tous les trois mois, un compte rendu de leur activité au comité et au chef d'entreprise.

### Article R250-7

Le conseiller ou la conseillère chef du travail sont désignés et maintenus en fonctions après accord, selon le cas, entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou entre les chefs d'entreprise et le comité interentreprises. En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

### Article R250-8

Le conseiller ou la conseillère du travail doit consacrer au moins trois demi-journées par semaine pour chaque groupe entier de 250 salariés.

### Article R250-9

Le service social dispose d'un bureau au moins.

### Article R250-10

Les conseillers ou conseillères du travail agissent sur les lieux mêmes du travail en vue:

1° De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail;

2° D'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi de la main-d'oeuvre féminine juvénile et handicapée;

3° De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le chef d'entreprise et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales;

4° De concourir à toute action d'ordre éducatif entreprise par le comité d'entreprise.

A cet effet, ils collaborent avec le service médical de l'entreprise; ils recherchent, en accord avec le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou le comité interentreprises, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au bien-être des travailleurs et au fonctionnement des oeuvres sociales de l'entreprise ou interentreprises.

Ils se tiennent, par ailleurs, en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance, de placement, des diverses institutions sociales et les services sociaux de la sécurité sociale et de la santé publique en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale et de les orienter, le cas échéant, vers les organismes compétents.

Le ou la conseillère du travail responsable, dans les entreprises ou les services interentreprises de l'initiative, de l'étude et de la mise en place des réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et le chef d'entreprise exercent les fonctions de conseiller ou de conseillère chef du travail.

# Code du travail

## Titre 6 Pénalités

### Chapitre préliminaire

#### Article R260-1

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions mentionnées aux articles R. 261-1, R. 261-5, R. 261-6, R. 261-7, R. 261-8, R. 262-3, R. 262-6, R. 262-7.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

### Chapitre 1 Conditions du travail

#### *Section 1 Age d'admission*

##### Paragraphe 1 Dispositions générales

#### Article R261-1

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 211-1, L. 211-2 et L. 211-3 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application.  
En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### *Section 2 Durée du travail*

##### Paragraphe 1 Dispositions générales

#### Article R261-3

Tout chef d'établissement qui contrevient aux dispositions de l'article L. 212-1 et à celles des décrets prévus par l'article L. 212-2 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe. Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a d'ouvriers indûment employés.

##### Paragraphe 2 Travail à temps partiel

#### Article R261-3-1

Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe tout employeur d'un salarié occupé à temps partiel sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle qui:

- a) Aura omis d'établir un contrat de travail écrit comportant les mentions prévues par l'article L. 212-4-3, y compris les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires lorsqu'elles sont prévues;
- b) Aura fait effectuer par un salarié à temps partiel des heures complémentaires sans respecter les limites prévues par l'article L. 212-4-3;
- c) Aura modifié la répartition de la durée du travail d'un salarié occupé à temps partiel sans lui avoir notifié ces modifications dans les délais prévus par l'article L. 212-4-3;
- d) Aura employé à temps partiel un salarié sans respecter le nombre ou la durée de la ou des interruptions d'activité quotidienne prévus par l'article L. 212-4-3 ou par une convention ou un accord collectif de branche étendu.

Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

##### Paragraphe 3 Heures supplémentaires

#### Article R261-4

## Code du travail

Les infractions aux articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6 et L. 212-7 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe. Les dispositions de l'article L. 260-1 leur sont applicables. Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a d'ouvriers indûment employés.

### Paragraphe 4 Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs

#### Article R261-5

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 212-9 à L. 212-12 et à l'article L. 212-14 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application et à l'article R. 212-9.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### Article R261-6

Toute infraction à l'article L. 212-13 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

### *Section 3 Travail de nuit*

#### Article R261-7

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 213-1 à L. 213-9 et à l'article L. 213-11 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### Article R261-8

Toute infraction à l'article L. 213-10 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

## Chapitre 2 Repos et congés

### *Section préliminaire Repos quotidien*

#### Article R262

Les infractions à l'article L. 220-1 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe. Les dispositions de l'article L. 260-1 leur sont applicables. Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

### *Section 1 Repos hebdomadaire*

#### Article R262-1

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 221-1, L. 221-2, L. 221-4 à L. 221-27 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application.

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de personnes illégalement employées.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### Article R262-1-1

L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions du chapitre Ier du titre II du livre II du code du travail ou en infraction aux articles 41 a et 41



## Code du travail

b et 105 a à 105 i du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

### Article R262-2

Toute infraction à l'article L. 221-3 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

## *Section 2 Jours fériés*

### Paragraphe 1 Dispositions générales

#### Article R262-3

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 222-2 et L. 222-3 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### Article R262-4

Toute infraction à l'article L. 222-4 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

### Paragraphe 2 Dispositions particulières à la journée du 1er mai

#### Article R262-5

Toute contravention aux articles L. 222-5 à L. 222-8 et R. 222-1 est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ou rémunérés.

## *Section 3 Congés annuels*

#### Article R262-6

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 223-1 à L. 223-17 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

## *Section 4 Repos des femmes en couches*

#### Article R262-7

Seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les infractions aux articles L. 224-1 à L. 224-5 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application, et aux articles R. 224-1 à R. 224-23 .

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

## *Section 5 Congés non rémunérés*

#### Article R262-8

Les infractions aux dispositions des articles L. 225-1 à L. 225-5 et des règlements pris pour leur application seront punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe.

## Code du travail

### Chapitre 3 Hygiène et sécurité

#### Article R263-1

Toute infraction aux prescriptions des articles L. 234-1 à L. 234-5 ainsi que des règlements pris pour leur exécution et de l'article R. 232-30 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### Article R263-2

Le chef d'établissement sera puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe lorsque, à l'expiration du délai prévu à l'article R. 231-13, il n'aura pas été satisfait à la mise en demeure. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés directement exposés à la situation dangereuse visée par la mise en demeure.

En cas de récidive, il pourra être prononcé l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

#### Article R263-3

Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe:

1<sup>o</sup> Le maître d'ouvrage:

- a) Qui, en méconnaissance de l'article L. 235-12, n'a pas fait mentionner dans les contrats l'obligation de participer à un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail;
- b) Qui, en méconnaissance de l'article R. 238-46, n'a pas constitué un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail;
- c) Qui, en méconnaissance de l'article R. 238-53, n'a pas annexé aux documents du dossier de consultation adressé aux entreprises, ou aux marchés ou contrats conclus avec elles, le projet de règlement du collège;
- d) Qui, en méconnaissance de l'article R. 238-56, ne s'est pas assuré de l'envoi aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel des entreprises ou établissements intervenant sur le chantier des procès-verbaux des réunions du collège.

2<sup>o</sup> L'entrepreneur ou le sous-traitant:

- a) Qui n'a pas laissé les salariés émettre des opinions pendant les réunions du collège ou qui les a sanctionnés ou licenciés en méconnaissance de l'article L. 235-11;
- b) Qui n'a pas fait mentionner dans les contrats de sous-traitance l'obligation de participer à un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail en méconnaissance de l'article L. 235-12;
- c) Qui n'a pas laissé aux salariés désignés comme membres du collège le temps nécessaire pour assister aux réunions du collège ou qui a refusé de rémunérer ce temps comme temps de travail en méconnaissance de l'article L. 235-14;
- d) Qui n'a pas désigné de représentants au collège en méconnaissance de l'article R. 238-47;
- e) Qui n'a pas participé ou qui a empêché son représentant de participer aux réunions du collège dans les conditions prévues à l'article R. 238-49.

En cas de récidive, le montant de l'amende sera celui prévu pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe en récidive.

### Chapitre 4 Médecine du travail

#### Article R264-1

Les infractions aux dispositions des articles L. 241-1 à L. 241-11 et des règlements pris pour leur application seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

### Chapitre 5 Service social du travail

#### Article R265-1

## Code du travail

Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, occupant dans leurs établissements de façon habituelle deux cent cinquante salariés au moins n'ont pas organisé des services sociaux du travail seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

### ***Livre 3 Placement et emploi***

#### **Titre 1 Placement**

#### **Chapitre 1 Service public du placement**

##### ***Section 1 Organismes qui concourent au service public du placement***

###### **Article R311-1-1**

Les établissements publics, les organismes gérés paritairement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ainsi que les associations qui sont visés à l'article L. 311-1 acquièrent la qualité de correspondant de l'Agence nationale pour l'emploi dès qu'ils ont passé avec cette dernière la convention prévue audit article.

Lorsque la demande de convention s'est heurtée à un refus de l'agence, les organismes susmentionnés deviennent correspondants après avoir été agréés à cet effet par l'Etat. Une convention est alors passée avec l'Agence nationale pour l'emploi aux conditions fixées par l'agrément.

L'agrément est donné et les conventions sont conclues pour une période déterminée.

###### **Article R311-1-2**

La convention prévue à l'article L. 311-1 est conclue par le délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi lorsque l'activité de l'organisme n'excède pas les limites du département, par le délégué régional de l'Agence nationale pour l'emploi lorsque l'activité de l'organisme excède les limites du département sans dépasser celles de la région, et par le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi dans les autres cas.

###### **Article R311-1-3**

L'organisme qui sollicite le bénéfice d'une convention prévue à l'article L. 311-1 doit joindre à sa demande de convention et, le cas échéant, d'agrément copie des décisions de l'instance délibérative qui ont décidé ou approuvé la demande tendant à ce que l'organisme devienne correspondant de l'agence. A l'appui de leur demande, les associations doivent en outre fournir deux exemplaires de leurs statuts et indiquer les noms, prénoms et domiciles des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de leur administration ou direction. La même obligation s'applique aux délégués régionaux et locaux et aux personnes qui assurent les fonctions de direction de l'association, lorsqu'elles sont distinctes de celles précédemment énumérées. L'Agence nationale pour l'emploi peut également demander aux associations communication de leur bilan ou compte financier.

###### **Article R311-1-4**

La convention est conclue et, le cas échéant, l'agrément accordé, compte tenu:

- 1° Des garanties offertes par l'organisme demandeur quant à la gratuité, la moralité et la permanence;
- 2° Des moyens humains, techniques et financiers qu'il s'engage à mettre en oeuvre;
- 3° Des correspondants déjà existants dans le même champ géographique et professionnel.

###### **Article R311-1-5**

L'agrément est accordé et retiré par:

- 1° Le commissaire de la République du département lorsque l'activité de l'organisme n'excède pas les limites du département;
- 2° Le commissaire de la République de la région lorsque cette activité excède les limites du département sans dépasser celles de la région;
- 3° Le ministre chargé de l'emploi dans les autres cas.

## Code du travail

Le retrait d'agrément peut être prononcé soit en cas de manquements aux obligations résultant des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou des stipulations de la convention, soit pour mauvais fonctionnement de l'organisme de placement, soit lorsqu'il cesse d'être utile au service public du placement.

Le retrait d'agrément ne peut être prononcé sans que le correspondant ait été préalablement avisé des motifs de la mesure envisagée et mis en mesure de faire connaître ses observations.

Le retrait d'agrément entraîne dénonciation de la convention et cessation de l'activité de placement à la date fixée par l'arrêté qui le prononce.

### *Section 2 Notification par les employeurs des places vacantes*

#### **Article R311-2-1**

L'obligation de notification des places vacantes prévue à l'article L. 311-2 concerne celles auxquelles l'entreprise veut pourvoir par l'intermédiaire d'organismes ou de moyens d'information extérieurs.

### *Section 3 Inscription et radiation de la liste des demandeurs d'emploi*

#### **Article R311-3-1**

I. - La liste des demandeurs d'emploi est tenue par l'Agence nationale pour l'emploi, qui peut par voie de convention charger les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 de recevoir et d'instruire les demandes d'inscription sur cette liste.

II. - Pour demander leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, les travailleurs recherchant un emploi doivent se présenter personnellement auprès des services de l'Agence nationale pour l'emploi ou auprès des services des organismes chargés de recevoir et d'instruire les demandes d'inscription en vertu des conventions prévues à l'article L. 311-8. Dans les localités où les services susmentionnés n'existent pas, ils doivent se présenter personnellement auprès des services de la mairie de leur domicile.

Ils sont tenus de justifier de leur identité ainsi que de leur domiciliation et de tout changement de celle-ci. Les travailleurs étrangers doivent en outre justifier de la régularité de leur situation au regard des dispositions qui réglementent l'exercice d'activités professionnelles par les étrangers.

Lors de leur inscription, les demandeurs d'emploi sont informés de leurs droits et obligations.

III. - Les personnes qui demandent leur inscription moins de six mois après avoir cessé d'être inscrites ou après avoir été radiées de la liste des demandeurs d'emploi ne sont pas tenues de se présenter personnellement aux services mentionnés au II ci-dessus.

Dans ce cas, leur inscription s'effectue par voie postale ou télématique, dans des conditions fixées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. Cet arrêté précise notamment les modalités selon lesquelles le service destinataire adresse à ces personnes la preuve de leur demande.

#### **Article R311-3-2**

Les changements de situation que les demandeurs d'emploi sont tenus de porter à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi et qui, affectant leur situation, sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription ou leur classement comme demandeurs d'emploi sont les suivants:

1. L'exercice de toute activité professionnelle, même occasionnelle ou réduite et quelle que soit sa durée;
2. Toute période d'indisponibilité due à une maladie, une maternité ou à un accident de travail ou une incorporation dans le cadre du service national ou une incarcération;
3. La participation à une action de formation, rémunérée ou non;
4. L'obtention d'une pension d'invalidité au titre des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale;
5. Pour les travailleurs étrangers, l'échéance de leur titre de travail.

Les changements de situation doivent être portés à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi dans un délai de soixante-douze heures.

Les demandeurs d'emploi inscrits sur la liste sont en outre tenus d'informer les services de l'Agence nationale pour l'emploi de toute absence de leur résidence habituelle d'une durée supérieure à sept jours. Ils sont également tenus de signaler, dans le même délai, tout changement de domicile.

## Code du travail

### Article R311-3-3

Sont considérées comme immédiatement disponibles pour occuper un emploi les personnes qui n'exercent aucune activité professionnelle, qui ne suivent aucune action de formation professionnelle et dont la situation personnelle leur permet d'occuper sans délai un emploi.

Sont en outre réputées immédiatement disponibles les personnes qui, au moment de leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi ou du renouvellement de leur demande d'emploi:

1. Exercent ou ont exercé au cours du mois précédent une activité occasionnelle ou réduite n'excédant pas soixante-dix-huit heures par mois;
2. Suivent une action de formation n'excédant pas au total quarante heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous forme de cours du soir ou par correspondance, leur permettent d'occuper simultanément un emploi;
3. S'absentent de leur domicile habituel, après en avoir avisé l'Agence nationale pour l'emploi, dans la limite de trente-cinq jours dans l'année;
4. Sont en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail, pour une durée n'excédant pas quinze jours;
5. Sont incarcérées pour une durée n'excédant pas quinze jours.

### Article R311-3-4

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 311-5 et du deuxième alinéa de l'article L. 351-16, les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles sont tenus d'accomplir de manière permanente, tant sur proposition de l'Agence nationale pour l'emploi que de leur propre initiative, toutes les démarches en leur pouvoir en vue de leur reclassement ou de leur insertion professionnelle.

### Article R311-3-5

Le délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi radie de la liste des demandeurs d'emploi les personnes qui:

1. Refusent, sans motif légitime:
    - a) Un emploi, compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région;
    - b) De suivre une action de formation prévue aux 1° et 3° à 6° de l'article L. 900-2 ou une action d'insertion prévue au chapitre II du titre II du livre III du présent code;
    - c) Une proposition de contrat d'apprentissage;
    - d) De répondre à toute convocation de l'Agence nationale pour l'emploi;
    - e) De se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'oeuvre destinée à vérifier leur aptitude au travail ou à certains types d'emploi.
  2. Ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi au sens de l'article R. 311-3-4. Le caractère réel et sérieux de ces actes est apprécié compte tenu de la situation du demandeur d'emploi et de la situation locale de l'emploi.
  3. Ont fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Les décisions de radiation sont transmises sans délai au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article R311-3-6

Le délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi peut, pour l'exercice des attributions définies à l'article R. 311-3-5, déléguer sa signature aux chefs d'agence locale pour l'emploi placés sous son autorité.

### Article R311-3-7

Le retrait du bénéfice du revenu de remplacement pour l'un des motifs énumérés aux 1 et 2 de l'article R. 351-28 entraîne pour l'intéressé la radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

### Article R311-3-8

La radiation de la liste des demandeurs d'emploi entraîne l'impossibilité d'obtenir une nouvelle inscription pendant une période comprise entre deux mois et six mois consécutifs.

Toutefois, en cas de fausse déclaration, la durée de radiation sera comprise entre six mois et un an.

## Code du travail

Lorsque la radiation est prononcée en application des dispositions de l'article R. 311-3-7, sa durée ne peut excéder celle de l'exclusion du revenu de remplacement.

### Article R311-3-9

La décision de radiation intervient après que l'intéressé a été mis à même de présenter préalablement ses observations écrites.

Les décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi sont motivées et notifiées aux intéressés. Elles indiquent la durée de la radiation.

Les personnes qui entendent les contester doivent former un recours préalable devant le délégué départemental. Ce recours, qui n'est pas suspensif, est soumis pour avis à la commission départementale prévue à l'article R. 351-34, à laquelle participe alors le délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi. L'avis de la commission lie le délégué.

### Article R311-3-10

Les demandeurs d'emploi qui ne satisfont pas à l'obligation de renouvellement périodique de leur demande d'emploi ou pour lesquels l'employeur ou un organisme leur assurant une indemnisation, un avantage social ou une formation porte à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi une reprise d'emploi ou d'activité, une entrée en formation ou tout autre changement affectant leur situation au regard des conditions d'inscription ou de classement dans une catégorie cessent d'être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi ou sont transférés dans la catégorie correspondant à leur nouvelle situation. La décision motivée par laquelle le chef d'agence locale pour l'emploi constate la cessation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou le changement de catégorie est notifiée à l'intéressé. Les personnes qui entendent la contester doivent former un recours préalable dans les conditions prévues à l'article R. 311-3-9 ci-dessus.

## *Section 4 Agence nationale pour l'emploi*

### Article R311-4-1

L'Agence nationale pour l'emploi est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général nommé par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'emploi.

Elle comporte au niveau territorial des délégués régionaux assistés de comités régionaux, des délégués départementaux assistés, le cas échéant, d'un comité départemental et des chefs d'agences locales.

### Article R311-4-2

Le conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'emploi comprend:

- 1° Un président;
- 2° Cinq membres représentant respectivement le ministre chargé de l'emploi, le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé du budget, le ministre chargé de l'industrie, le ministre chargé des collectivités locales;
- 3° Cinq membres représentant les employeurs;
- 4° Cinq membres représentant les salariés.

Le président est nommé par décret pris sur le rapport du ministre chargé de l'emploi. Les autres membres du conseil sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les représentants des employeurs et les représentants des salariés sont désignés par les organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, le cas échéant, selon les modalités fixées par la convention prévue à l'article L. 311-8 passée entre l'Agence nationale pour l'emploi et les organismes mentionnés à l'article L. 351-21.

Les représentants des administrations sont nommés sur proposition du ministre dont ils dépendent.

Le délégué à l'emploi, commissaire du Gouvernement, le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi, le contrôleur d'Etat et l'agent comptable participent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative. En cas d'empêchement, le commissaire du Gouvernement peut se faire représenter par un mandataire.

En fonction de l'ordre du jour, et sur demande du commissaire du Gouvernement, le président du conseil d'administration invite les représentants d'un ou plusieurs ministères non représentés au conseil à participer, à titre consultatif, à une séance dudit conseil.



## Code du travail

La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de trois ans. Ce mandat est renouvelable. Il peut, toutefois, être mis fin à tout moment au mandat des représentants de l'Etat. Chaque membre, à l'exception du président, peut se faire représenter par un suppléant nommé désigné.

Un vice-président, pris alternativement parmi les représentants des employeurs et des salariés, est élu chaque année par le conseil d'administration.

Les membres décédés ou démissionnaires doivent être remplacés dans un délai de trois mois. Dans ce cas, le mandat des nouveaux membres expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui de leur prédécesseur.

### Article R311-4-3

Le conseil d'administration est réuni au moins quatre fois par an, sur convocation de son président.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président, après avis du directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le président est tenu de convoquer le conseil si le ministre chargé de l'emploi, le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ou la majorité des membres le demande sur un ordre du jour déterminé. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si le nombre des membres présents est au moins égal à la moitié du nombre des membres en exercice. Si ce nombre n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et peut délibérer valablement quel que soit le nombre des membres présents. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage égal de voix, celle du président est prépondérante.

Le secrétariat du conseil est assuré à la diligence du directeur général. Un exemplaire du procès-verbal signé par le président est adressé aux membres du conseil d'administration ainsi qu'au commissaire du Gouvernement et au contrôleur d'Etat.

### Article R311-4-4

Le conseil d'administration délibère sur les matières suivantes:

- 1° La détermination des lignes générales de l'action à mener par l'Agence nationale pour l'emploi pour l'exécution de sa mission et des plans de développement de ses activités;
- 2° Les conventions de coopération à portée nationale avec l'Etat, les institutions et organismes visés à l'article L. 351-21, et notamment celles visées à l'article L. 311-8;
- 3° Les demandes de conventionnement émanant des organismes visés à l'article L. 311-1 lorsque leur activité excède les limites de la région;
- 4° Le cahier des charges type prévu à l'article R. 311-6-1;
- 5° Le programme d'implantation des unités, sur proposition des comités régionaux de l'agence nationale pour l'emploi;
- 6° Le rapport annuel d'activité;
- 7° Le budget de l'établissement et les décisions modificatives;
- 8° Le compte financier;
- 9° Les emprunts;
- 10° L'acceptation des dons et legs;
- 11° Les décisions en matière de participation financière;
- 12° Les acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers;
- 13° Les conditions de remboursement des frais de transport et de recherche d'emploi engagés par certains demandeurs d'emploi dont le reclassement exige un traitement spécifique;
- 14° Les conditions de mise en oeuvre des mesures individuelles destinées à favoriser l'insertion, le reclassement ou la promotion professionnels des travailleurs.

Les délibérations mentionnées aux 5°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11° et 13° ci-dessus ne sont exécutoires qu'après approbation par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Les délibérations mentionnées au 4° ci-dessus ne sont exécutoires qu'après approbation par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les délibérations concernant les autres matières sont exécutoires si, dans les quinze jours suivant la notification du procès-verbal, le commissaire du Gouvernement n'a pas fait connaître son opposition motivée. En cas d'opposition, le ministre chargé de l'emploi peut annuler la délibération dans un délai

## Code du travail

d'un mois à partir de la notification de l'opposition. A défaut d'annulation dans ce délai, la délibération devient exécutoire.

Le conseil d'administration donne son avis sur les projets concernant le statut du personnel et sur toute question qui lui est soumise par le ministre chargé de l'emploi, par le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ou par son président.

### Article R311-4-5

Le directeur général représente l'Agence nationale pour l'emploi en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il assure l'exécution des délibérations du conseil d'administration et prend toutes les décisions autres que celles qui relèvent de la compétence de ce conseil. Il peut déléguer sa signature à d'autres agents de l'établissement.

### Article R311-4-6

Un comité régional est institué auprès de chaque délégué régional de l'Agence nationale pour l'emploi. Ce comité comprend:

1° Un président;

2° Cinq membres représentant les employeurs et cinq membres représentant les salariés désignés par les organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, le cas échéant, selon les modalités fixées par la convention prévue à l'article L. 311-8 passée entre l'Agence nationale pour l'emploi et les organismes mentionnés à l'article L. 351-21;

3° Cinq membres représentant les administrations concernées, dont le directeur régional du travail et de l'emploi, désignés par le commissaire de la République de la région.

Le président est nommé par arrêté du commissaire de la République de la région parmi les personnalités de la région ayant une compétence en matière d'emploi.

Les membres représentant les employeurs, les salariés ainsi que leurs suppléants sont nommés par arrêté du commissaire de la République de la région.

Le délégué régional et l'agent comptable secondaire participent aux séances avec voix consultative.

Les membres du comité régional sont désignés pour trois ans. Ce mandat est renouvelable.

Les membres décédés ou démissionnaires doivent être remplacés dans un délai de trois mois. Dans ce cas, le mandat des nouveaux membres expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui de leur prédécesseur.

Le comité régional de l'Agence nationale pour l'emploi élit pour un an un vice-président, pris alternativement parmi les représentants des employeurs ou des salariés.

### Article R311-4-7

Le comité régional de l'Agence nationale pour l'emploi est réuni au moins quatre fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président, sur proposition du délégué régional de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le président est tenu de convoquer le comité si le commissaire de la République de la région, le délégué régional ou la majorité des membres le demande sur un ordre du jour déterminé.

A sa demande, le commissaire de la République de la région est entendu par le comité régional.

Le comité régional ne peut valablement délibérer que si le nombre des membres présents est au moins égal à la moitié du nombre des membres en exercice. Si ce nombre n'est pas atteint, le comité est convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et peut se prononcer valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Le comité régional se prononce à la majorité des voix des membres présents.

Le secrétariat du comité est assuré à la diligence du délégué régional.

Les délibérations, signées par le président et le vice-président, sont transmises dans un délai de quinze jours au directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi.

Les procès-verbaux sont transmis aux membres du comité régional, au président du conseil d'administration et au directeur général.

### Article R311-4-8

Le comité régional assiste le délégué régional de l'Agence nationale pour l'emploi.

I. - Il fait des propositions sur:

## Code du travail

1° Les orientations spécifiques de l'action de l'Agence nationale pour l'emploi dans la région et les plans de développement de ses activités, dans le cadre des orientations et des plans arrêtés par le conseil d'administration au niveau national;

2° Les conventions de coopération à portée régionale mentionnées à l'article L. 311-8;

3° Les demandes de convention émanant des organismes mentionnés à l'article L. 311-1, lorsque leur activité excède les limites du département sans dépasser celles de la région;

4° Le programme d'implantation des unités de l'Agence nationale pour l'emploi dans la région.

II. - Il élabore:

1° Le projet de répartition des dépenses de la délégation régionale, dans la limite de l'enveloppe qui lui est allouée et conformément à la répartition par programme prévue à l'article R. 311-4-15;

2° Le rapport annuel d'activité régionale.

Lorsque le comité départemental prévu à l'article R. 311-4-9 n'a pas été institué, et que l'activité de ces organismes n'excède pas les limites du département, le comité régional donne également son avis sur les demandes de convention émanant des organismes, mentionnés à l'article L. 311-1, et sur les projets de convention avec les communes mentionnés à l'article L. 311-9.

Le projet de répartition des dépenses mentionné au 1° ci-dessus est transmis au conseil d'administration.

### Article R311-4-9

Le délégué régional peut instituer un comité départemental à la demande du commissaire de la République du département ou du comité régional de l'Agence nationale pour l'emploi.

Ce comité comprend:

1° Un président;

2° Cinq membres représentant les employeurs et cinq membres représentant les salariés désignés par les organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, le cas échéant, selon les conditions fixées par la convention prévue à l'article L. 311-8 passée entre l'Agence nationale pour l'emploi et les organismes mentionnés à l'article L. 351-21;

3° Le directeur départemental du travail et de l'emploi et le représentant d'une autre administration désigné par le commissaire de la République du département.

Le président est nommé par arrêté du commissaire de la République du département parmi les personnalités du département ayant une compétence en matière d'emploi.

Les membres représentant les employeurs et les salariés ainsi que leurs suppléants sont nommés par arrêté du commissaire de la République du département.

Les membres du comité départemental sont désignés pour trois ans. Ce mandat est renouvelable. Les membres démissionnaires ou décédés doivent être remplacés dans un délai de trois ans. Dans ce cas, le mandat des nouveaux membres expire à la date à laquelle aurait normalement pris fin celui de leur prédécesseur.

Le comité départemental élit pour un an un vice-président pris alternativement parmi les représentants des employeurs ou des salariés.

Le comité départemental est réuni au moins quatre fois par an, sur convocation de son président.

Le délégué départemental en assure le secrétariat.

A sa demande, le commissaire de la République du département est entendu par le comité départemental.

### Article R311-4-10

Le comité départemental donne son avis sur:

1° Les programmes d'activité des agences locales du département;

2° Les relations de l'agence et de ses usagers dans le département;

3° Les demandes de convention émanant des organismes mentionnés à l'article L. 311-1 dont l'activité n'excède pas les limites du département;

4° Les projets de convention avec les communes au titre de l'article L. 311-9;

5° Les mesures envisagées en faveur des demandeurs d'emploi dont le reclassement exige un traitement spécifique, en liaison avec les institutions visées à l'article L. 351-21.

L'avis du comité départemental n'est valablement exprimé que si au moins la moitié de ses membres étaient présents. Les avis sont rendus à la majorité des membres présents.

### Article R311-4-11

## Code du travail

Les commissaires de la République de région et de département assistés par les directeurs régionaux du travail et de l'emploi et les directeurs départementaux du travail et de l'emploi coordonnent l'action de l'Agence nationale pour l'emploi avec celle des autres services et organismes chargés de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics.

L'Agence nationale pour l'emploi rend compte au ministre chargé de l'emploi, aux commissaires de la République de région et de département et aux directeurs régionaux et départementaux du travail et de l'emploi des activités du service public du placement qu'elle assure avec le concours des organismes visés aux articles L. 311-1 et L. 311-9.

### Article R311-4-12

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi communique chaque mois au ministre chargé de l'emploi les éléments permettant l'établissement des statistiques du marché du travail.

L'Agence nationale pour l'emploi fournit sur leur demande aux directeurs régionaux et départementaux du travail et de l'emploi les statistiques et informations relatives au marché du travail en sa possession. Elle fournit notamment les renseignements relatifs aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement dans les conditions fixées par les articles L. 351-1 et suivants et par les articles R. 351-1 et suivants.

### Article R311-4-13

L'Agence nationale pour l'emploi apporte son concours à l'orientation et au placement des travailleurs handicapés.

### Article R311-4-14

Le fonctionnement financier et comptable de l'Agence nationale pour l'emploi est assuré, sous réserve des dispositions du présent titre, dans les conditions fixées par le décret du 10 décembre 1953 susvisé et le décret du 29 décembre 1962 susvisé, et notamment par ses articles 151 à 189.

L'Agence nationale pour l'emploi est soumise au contrôle économique et financier de l'Etat dans les conditions prévues au décret du 26 mai 1955 susvisé. Un contrôleur d'Etat assure le contrôle de l'Agence nationale pour l'emploi.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'économie fixe, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent article.

### Article R311-4-15

Le budget de l'Agence nationale pour l'emploi est préparé par le directeur général.

Il comporte notamment, en recettes, les subventions de l'Etat, les versements effectués par les entreprises au titre de l'article L. 951-1 et, le cas échéant, les subventions d'organismes publics ou privés ou celles de collectivités territoriales, les revenus des immeubles, les ventes de publications et autres recettes.

Il comporte, en dépenses, les frais de personnel, de fonctionnement et d'équipement, les dépenses d'intervention et, d'une manière générale, toutes celles qui sont nécessaires au financement des activités de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le budget de l'Agence nationale pour l'emploi est présenté et voté par chapitre. Il comporte une section de fonctionnement et une section de capital.

Chacune de ces sections est également présentée selon la répartition suivante:

- le budget des services centraux qui regroupe en dépenses celles qui sont relatives auxdits services et celles qui correspondent aux moyens communs nationaux, dont les dépenses relatives au personnel;
- l'enveloppe budgétaire attribuée à chacune des délégations régionales, et leur répartition par programme budgétaire.

Dans le cas où le budget n'a pas été voté par le conseil d'administration ou approuvé par l'autorité de tutelle avant le début de l'année, les opérations de recettes et de dépenses sont effectuées sur la base du budget de l'exercice précédent de l'Agence nationale pour l'emploi.

Toutefois, après accord du contrôleur d'Etat, ces opérations peuvent être effectuées dans la limite du projet non encore approuvé si elles résultent de l'application de mesures arrêtées pour le budget de l'Etat au titre des subventions allouées à l'Agence nationale pour l'emploi.

### Article R311-4-16

## Code du travail

L'Agent comptable est nommé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi. Des agents comptables secondaires, dont un par région, sont désignés par le directeur général sur proposition de l'agent comptable et avec l'agrément du ministre chargé du budget.

### Article R311-4-17

Les délégués régionaux de l'Agence nationale pour l'emploi sont ordonnateurs secondaires. D'autres ordonnateurs secondaires peuvent être désignés à la demande du directeur général, ordonnateur principal, par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi.

### Article R311-4-18

Des régies d'avances et de recettes peuvent être créées dans des conditions fixées par le décret du 29 décembre 1962 susvisé et le décret du 28 mai 1964 susvisé.

### Article R311-4-19

Les marchés conclus par l'Agence nationale pour l'emploi sont passés dans les conditions prévues au titre 1er, et en tant qu'ils concernent les seuls marchés informatiques, au titre IV du livre II du code des marchés publics.

### Article R311-4-20

Le statut du personnel de l'Agence nationale pour l'emploi ainsi que son régime de rémunération et son régime de retraite sont fixés par décret après consultation des représentants du personnel. Les garanties sociales dont bénéficie actuellement le personnel de l'Agence nationale pour l'emploi sont maintenues.

### Article R311-4-21

Le décret du 10 août 1966 susvisé est applicable au personnel de l'Agence nationale pour l'emploi, sous réserve de dispositions particulières concernant certains personnels et déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

### Article R311-4-22

Les salariés qui siègent au conseil d'administration, aux comités régionaux et aux comités départementaux de l'agence nationale pour l'emploi bénéficient des dispositions prévues à l'article L. 991-8 du présent code.

## *Section 5 Collectivités territoriales*

### Article R311-5-1

Lorsqu'elles entendent bénéficier des dispositions de l'article L. 311-9, les communes adressent leur demande de convention au commissaire de la République de département et au délégué départemental de l'agence nationale pour l'emploi.

A cette demande est jointe copie de la délibération du conseil municipal autorisant le maire à passer convention avec l'Agence.

### Article R311-5-2

Le projet de convention est soumis par le délégué départemental ou, à défaut, le commissaire de la République du département à l'avis du comité départemental de l'Agence nationale pour l'emploi, ou à celui du comité régional si le comité départemental n'a pas été institué.

### Article R311-5-3

La convention prévue à l'article L. 311-9, par laquelle une commune devient correspondant de l'Agence nationale pour l'emploi, est conclue compte tenu des moyens que la commune est disposée à mettre en oeuvre au profit des usagers du service public du placement.

La convention est signée par le commissaire de la République du département et par le délégué départemental.

### Article R311-5-4

## Code du travail

Lorsque des informations sont communiquées au maire au titre de l'article L. 311-11 elles comprennent les noms, prénoms et adresses des demandeurs d'emploi et, le cas échéant, l'indication qu'un revenu de remplacement mentionné à l'article L. 351-1 est versé.

### Article R311-5-5

Les informations reçues par le maire en application de l'article L. 311-11 ne peuvent être partagées par lui qu'avec ses adjoints ayant reçu délégation en matière soit de placement soit d'attribution d'avantages sociaux ainsi qu'avec les services municipaux compétents dans l'un de ces domaines.

### Article R311-5-6

Les dépenses occasionnées par la communication au maire de la liste des demandeurs d'emploi sont réparties entre l'Agence nationale pour l'emploi et la commune dans les conditions fixées par arrêté des ministres chargés des collectivités locales, du budget et de l'emploi.

## *Section 6 Dispositions diverses*

### Article R311-6-1

Les conventions conclues au titre de l'article L. 311-1 entre l'Agence nationale pour l'emploi et ses correspondants comprennent, d'une part, des clauses générales conformes à un cahier des charges type et, d'autre part, des clauses particulières.

I. - Le cahier des charges type, établi dans les conditions prévues à l'article R. 311-3-4 et approuvé par le ministre chargé de l'emploi, détermine notamment :

- 1° Les obligations liées à la participation au service public du placement, relatives notamment à la protection des droits des usagers;
- 2° Les modalités et les délais de la transmission à l'Agence nationale pour l'emploi des offres recueillies par les correspondants;
- 3° Les motifs et conditions de résiliation des conventions;
- 4° La publicité des conventions.

II. - Les clauses particulières des conventions déterminent :

- 1° Le champ territorial et professionnel d'intervention du correspondant;
- 2° Les services qu'il fournit;
- 3° Les moyens que le correspondant met en oeuvre et le concours qu'apporte éventuellement l'Agence nationale pour l'emploi;
- 4° Les modalités d'examen avec l'Agence nationale pour l'emploi de l'activité du correspondant.

### Article R311-6-2

Sans préjudice des conventions éventuellement conclues à d'autres fins que le placement, les conventions conclues entre l'Agence nationale pour l'emploi et ses correspondants ne peuvent donner droit à subvention de l'Etat ou de l'Agence nationale pour l'emploi.

Les correspondants de l'Agence nationale pour l'emploi ne peuvent percevoir de leurs usagers, à l'occasion d'une opération de placement, une somme quelconque, même à titre de remboursement de frais.

### Article R311-6-3

Les opérations de placement ne peuvent être effectuées par les correspondants de l'Agence nationale pour l'emploi qu'au profit des usagers qui entrent dans leur champ d'activité géographique et, le cas échéant, professionnel.

### Article R311-6-4

Les dispositions des sections 1 et 4 du présent chapitre sont applicables aux demandes de renouvellement des conventions.



# Code du travail

## Chapitre 2 Placement privé

### *Section 2 Placement payant*

#### Article R312-12

La permission prévue à l'article L. 312-9 est accordée par le maire lorsque le bureau de placement payant exerce son activité principale dans la commune où il est établi, par le préfet lorsque cette activité s'exerce principalement en dehors de la commune et dans les limites du département. Elle est accordée par le ministre chargé du travail, après consultation du ministre chargé de l'agriculture, si le bureau effectue des placements dans l'agriculture, lorsque cette activité s'étend sur plusieurs départements. La demande à fin de permission doit être accompagnée de l'autorisation mentionnée à l'article L. 312-7 et de la justification de la qualité de demandeur à tenir le bureau qu'il désire exploiter.

#### Article R312-13

Dans chaque département tout bureau de placement payant est tenu de faire parvenir chaque semaine, dans des conditions fixées par le préfet du département, au directeur départemental du travail et de l'emploi la statistique des offres et demandes d'emploi et celle des placements effectués.

## Titre 2 Emploi

## Chapitre préliminaire Déclaration de mouvements de main-d'oeuvre

### *Section 1 Déclaration préalable à l'embauche*

#### Article R320-1

La déclaration nominative préalable à l'embauche de chaque salarié prévue à l'article L. 320 est adressée par l'employeur:

- 1° A l'organisme de recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale, lorsque le salarié concerné relève de ce régime;
- 2° A la caisse de mutualité sociale agricole, lorsque le salarié concerné relève du régime de la protection sociale agricole.

La déclaration est effectuée auprès de l'organisme dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement devant employer le salarié.

#### Article R320-2

La déclaration prévue à l'article L. 320 doit comporter les mentions suivantes:

1. Dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, code APE ou code NAF s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ou numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées.
2. Nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale.
3. Date et heure d'embauche.
4. Pour les employeurs dont les salariés relèvent du régime agricole, nature et durée du contrat.

#### Article R320-3

La déclaration nominative préalable à l'embauche est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche par l'un des moyens suivants:

1. Télécommunication, télématique ou échanges de données informatisés: l'organisme destinataire communique immédiatement à l'employeur un numéro de dossier;
2. Télécopie: l'avis de bonne réception émis par l'appareil doit être conservé avec le document transmis par l'employeur jusqu'à réception du document défini à l'article R. 320-4;
3. Lettre datée et signée de l'employeur, et postée en recommandé avec accusé de réception, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi: l'employeur conserve un double de la lettre et le récépissé postal jusqu'à réception du document défini à l'article R. 320-4.

## Code du travail

L'indisponibilité de l'un de ces moyens n'exonère pas l'employeur de son obligation de déclaration par les autres moyens.

Un arrêté du ministre chargé du travail, du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture fixe le modèle des formulaires sur lesquels la déclaration peut être effectuée.

### Article R320-4

Dans les cinq jours ouvrables 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.

A défaut de contestation par l'employeur des informations figurant sur ce document, dans le délai de deux jours ouvrables suivant la réception de celui-ci, ledit document vaut preuve de la déclaration préalable d'embauche.

L'accusé de réception comporte un volet détachable, mentionnant les informations contenues dans la déclaration, que l'employeur doit remettre 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, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration préalable d'embauche.

### Article R320-5

L'employeur doit présenter à toute réquisition des agents mentionnés à l'article L. 324-12 l'accusé de réception prévu par l'article R. 320-4 qui doit être conservé jusqu'à la délivrance du premier bulletin de paie.

L'employeur doit fournir 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. 320-2.

Ce document doit en outre mentionner, en cas d'expatriation du salarié excédant une période d'un mois, la durée de l'expatriation, la devise servant au paiement de la rémunération et, le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ainsi que les conditions de rapatriement du salarié. Toute modification d'une ou plusieurs de ces informations doit faire l'objet d'un document qui est remis par l'employeur au salarié au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de cette modification.

Est considéré comme expatrié, au sens du présent article, tout salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs Etats autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française.

L'employeur doit en outre, tant qu'il n'a pas reçu l'accusé de réception, communiquer à toute réquisition des agents visés à l'article L. 324-12 les éléments leur permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable d'embauche du salarié.

## *Section 2 Relevé mensuel des contrats de travail*

### Article R320-1-1

Les employeurs des professions et établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 320-1 sont tenus d'adresser, dans les huit premiers jours de chaque mois, au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, le relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois précédent.

Ce relevé doit contenir les mentions suivantes:

1. Nom et adresse de l'employeur;
2. Nature de l'activité de l'entreprise;
3. Nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification du ou des salariés dont le contrat a été conclu ou résilié;
4. Date d'effet du ou des contrats de travail ou de leur résiliation avec, dans le cas de résiliation pour motif économique, l'indication de la nature de ce motif.

Sur la demande expresse des services chargés du contrôle de l'emploi, l'adresse du ou des salariés visés au 3° ci-dessus devra en outre être communiquée.

L'Agence nationale pour l'emploi est destinataire, dans les conditions prévues aux articles 3 et 6 du décret n° 98-252 du 1er avril 1998 relatif à la déclaration unique d'embauche, des informations suivantes portées sur la déclaration unique d'embauche par l'employeur: les éléments d'identification de l'employeur, la date d'embauche du salarié, son sexe et sa date de naissance, la nature et la qualification

## Code du travail

de l'emploi, la durée hebdomadaire du travail, la nature du contrat et, le cas échéant, la date de fin de contrat.

### Chapitre 1 Licenciement pour motif économique

#### Article R321-1

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement ou dans une profession mentionnés à l'article L. 321-2, le nombre des licenciements pour motif économique est inférieur à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit informer par écrit le directeur départemental du travail et de l'emploi des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés. L'employeur est tenu de préciser à cette occasion :

1. Son nom et son adresse;
2. La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;
3. Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés;
4. La date de la notification des licenciements aux salariés concernés.

#### Article R321-2

La demande de réduction du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6, avant l'expiration duquel les lettres de licenciement ne peuvent être envoyées aux salariés concernés est adressée, par lettre recommandée, au directeur départemental du travail et de l'emploi au plus tôt en même temps que la notification prévue au même alinéa.

Elle fait référence à l'accord collectif de travail ou à la convention invoqué et précise :

- 1° La réduction de délai demandée;
- 2° Celles des dispositions de cette convention ou de cet accord que l'employeur s'engage à appliquer ainsi que la description de leur mise en oeuvre; copie de ces dispositions est jointe à la demande.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose pour statuer du délai prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-7 ou, au minimum, d'un délai de sept jours non renouvelable à compter de la date de réception de la demande de réduction du délai. La décision est notifiée à l'employeur par lettre recommandée.

En l'absence de décision prise dans le délai défini ci-dessus, la demande est réputée rejetée.

#### Article R321-3

L'envoi d'informations et de documents prévu à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 321-4 et au second alinéa de l'article L. 321-4-1 est fait au directeur départemental du travail et de l'emploi. L'envoi d'information prévu au dernier alinéa de l'article L. 321-7-1 est fait au directeur départemental du travail et de l'emploi du siège.

#### Article R321-4

La notification prévue à l'article L. 321-7 est adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi par lettre recommandée. Outre les renseignements prévus au deuxième alinéa de l'article L. 321-7, elle précise :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur;
- 2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;
- 3° Le nombre des licenciements envisagés;
- 4° Le cas échéant, les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en vertu de l'article L. 321-4;
- 5° En cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise mention de cette décision et date de la deuxième réunion du comité d'entreprise prévue par le troisième alinéa de l'article L. 321-7-1.

A l'issue de la deuxième réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-3 ou, le cas échéant, à l'article L. 321-7-1, l'employeur est, en outre, tenu d'indiquer au directeur départemental du travail et de l'emploi :

## Code du travail

1° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé;

2° Les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements, aux mesures prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5, au plan social mentionné à l'article L. 321-4-1 ainsi qu'au calendrier de leur mise en oeuvre.

Toutefois, lorsque le comité d'entreprise tient une troisième réunion en application des dispositions de l'article L. 321-7-1, l'employeur n'adresse au directeur départemental du travail et de l'emploi les informations visées au 1° de l'alinéa précédent qu'à l'issue de cette troisième réunion avec les modifications éventuelles apportées au projet de licenciement lors de celle-ci.

Lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, les informations visées à l'article L. 321-4, le plan social mentionné à l'article L. 321-4-1 et les renseignements prévus au 1° du deuxième alinéa du présent article sont adressés au directeur départemental du travail et de l'emploi en même temps que la notification.

En cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues aux articles L. 433-13 et L. 423-18, l'employeur doit joindre à la notification le procès-verbal de carence établi conformément auxdits articles.

### Article R321-5

Le délai dont dispose le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour notifier le constat de carence prévu au troisième alinéa de l'article L. 321-7 court à compter de la date de réception de la notification du projet de licenciement.

Le délai dont dispose le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour procéder aux vérifications prévues au quatrième alinéa de l'article L. 321-7 court à compter de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement ou, en cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, du lendemain de la deuxième réunion de ce dernier prévue à l'article L. 321-7-1. Sont adressés à l'employeur par lettre recommandée:

- a) Le constat de carence établi par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur le fondement du troisième alinéa de l'article L. 321-7;
- b) L'avis écrit du directeur départemental mentionné au septième alinéa du même article;
- c) Les propositions de l'autorité administrative mentionnées à l'avant-dernier alinéa du même article.

Ces courriers peuvent être remplacés par une remise en main propre accompagnée d'un reçu que l'employeur date et signe. Si l'employeur refuse cette remise, il en est fait mention sur le reçu.

Copie du constat de carence prévu au troisième alinéa de l'article L. 321-7 est simultanément envoyée par lettre simple au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise concernée.

### Article R321-6

L'information sur le projet de licenciement pour motif économique donnée par l'administrateur ou, à défaut, par l'employeur ou le liquidateur en vertu de l'article L. 321-8, comporte les renseignements suivants:

- 1° Nom et adresse de l'employeur;
- 2° Nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement;
- 3° Nombre de salariés employés dans l'entreprise ou établissement;
- 4° Date à laquelle a été prononcé le jugement de redressement ou de liquidation judiciaire;
- 5° Nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé;
- 6° Mesures prises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité;
- 7° Calendrier prévisionnel des licenciements.

Cette information doit être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi avant l'envoi des lettres de licenciement.

Le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-9 ou, éventuellement, l'avis du représentant des salariés, dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 139 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des

## Code du travail

entreprises, sont transmis au directeur départemental du travail et de l'emploi dès qu'il a été procédé à la consultation.

### Article R321-7

Pour l'exercice des attributions qui lui appartiennent en vertu de articles R. 321-2 et R. 321-5, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut déléguer sa signature aux fonctionnaires placés sous son autorité.

### Article R321-8

Les attributions conférées par les articles R. 321-1 à R. 321-6 au directeur départemental du travail et de l'emploi sont exercées dans les branches d'activité échappant à la compétence de ce directeur par les fonctionnaires chargés du contrôle de la procédure de licenciement pour motif économique dans lesdites branches.

Les dispositions de l'article R. 321-7 sont applicables à ces fonctionnaires.

### Article R321-9

La lettre recommandée avec accusé de réception adressée au salarié en application de l'article L. 321-15 du code du travail indique:

1. La nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative;
2. Que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement;
3. Que le salarié pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action;
4. Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Ce n'est que passé ce délai que l'acceptation tacite du salarié concerné est considérée comme acquise.

## Chapitre 2 Fonds national de l'emploi

### Article R322-1

Les actions d'urgence que le ministre chargé du travail est habilité à engager en application des dispositions des articles L. 322-1 et suivants comportent notamment:

- 1° Des mesures temporaires de formation professionnelle qui peuvent faire l'objet des conventions de coopération prévues à l'article L. 322-2;
  - 2° Des mesures temporaires assurant par voie de conventions de coopération certaines garanties de ressources aux travailleurs privés de tout ou partie de leur rémunération par suite de circonstances économiques;
  - 3° L'octroi d'aides favorisant l'embauche et la mobilité professionnelle des travailleurs;
  - 4° Des mesures temporaires et sectorielles d'aide aux entreprises qui, dans le cadre d'accords conclus en application du quatrième alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail, réalisent un programme de reclassement de leurs effectifs en engageant des actions de réinsertion professionnelle préalables aux suppressions d'emploi et en garantissant aux salariés concernés un revenu égal à 70 p. 100 de la rémunération brute qu'ils percevaient avant la mise en oeuvre de ce programme;
  - 5° Des mesures temporaires d'aide aux entreprises qui, par voie de conventions prévues au 4° de l'article L. 322-4, réalisent un programme de reclassement de leurs effectifs en engageant des actions de réinsertion professionnelle préalables aux suppressions d'emplois et en accordant aux salariés concernés un congé d'une durée au moins égale à quatre mois leur garantissant une allocation de conversion au moins égale à 65 p. 100 de la rémunération brute moyenne des douze mois précédant l'entrée en congé, et à 85 p. 100 du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
- Les conventions de conversion doivent être conformes à une convention type fixée par arrêté conjoint du ministre de l'économie, des finances et du budget et du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Code du travail

6° Des mesures temporaires d'aide aux entreprises qui, dans le cadre de conventions conclues en application de l'article L. 322-2, favorisent la mobilité géographique de leurs salariés.

7° Des actions de reclassement de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être; des conventions de coopération déterminent la nature de ces actions, leur champ d'application et le montant de la participation de l'Etat au financement des cellules chargées de les mettre en oeuvre.

Le taux maximal de cette participation et la durée maximale pendant laquelle les intéressés peuvent bénéficier de ces actions sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

8° L'étude de la situation de l'emploi dans les régions ou les professions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi.

### Article R322-1-1

Les conventions et actions prévues aux articles L. 322-2 et L. 322-4 relèvent, compte tenu de leur champ d'application, de la compétence soit du ministre chargé de l'emploi, soit du commissaire de la République de région, soit du commissaire de la République de département.

## *Section 1 Conventions de coopération*

### **A - Conventions de formation et conventions d'aide à la mobilité**

#### Article R322-2

Les conventions mentionnées à l'article R. 322-1 (1°) sont conclues pour une durée limitée en vue d'organiser:

Des stages de conversion;

Des stages d'adaptation; Des stages de prévention au sens de l'article L. 900-2.

#### Article R322-3

Ces conventions peuvent prévoir soit l'organisation de sections temporaires homogènes de formation, soit l'accomplissement du stage aux postes même de travail sous la direction de moniteurs.

#### Article R322-4

Les conventions de formation déterminent notamment:

L'objet, la nature et la durée de la formation dispensée ainsi que le nombre prévu de stagiaires;

Les conditions de création et de fonctionnement des stages;

Le contrôle technique permettant notamment de fixer le temps de formation servant de base à la participation de l'Etat aux dépenses de fonctionnement;

Les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des moniteurs et de leur rémunération;

La participation de l'Etat aux dépenses de matières d'oeuvre et d'amortissement des machines, et éventuellement, pour les sections homogènes de formation, sa participation à l'équipement en matériel et à l'aménagement des locaux;

La partie de la rémunération et des charges sociales des stagiaires pris en charge par l'Etat dans le cas des stages d'adaptation ou de prévention, conformément aux dispositions des articles L. 960-4, L. 960-7 et R. 960-16.

#### Article R322-5

Les travailleurs qui suivent un stage de conversion ayant fait l'objet d'une convention au titre des articles L. 322-1 et suivants sont rémunérés dans les conditions fixées par l'article L. 960-3.

#### Article R322-5-1

Les conventions d'aide à la mobilité géographique mentionnées au 6° de l'article R. 322-1 ont pour objet de faciliter le reclassement des travailleurs licenciés pour motif économique ou dont le contrat de travail est rompu d'un commun accord des parties en raison de l'adhésion à une convention de conversion définie par l'article L. 322-3.



## Code du travail

Elles prévoient le versement à ces travailleurs d'une aide destinée à couvrir leurs frais de déménagement et de réinstallation à condition que les intéressés adhèrent à la convention, qu'ils soient reclassés dans une entreprise n'appartenant pas au même groupe et que la distance entre leur ancien domicile et leur nouveau lieu de travail soit d'au moins cinquante kilomètres.

La participation de l'Etat au financement de cette aide est fixée en pourcentage de la contribution de l'entreprise. Elle peut être modulée selon la taille de l'entreprise et plafonnée. Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget fixe les modalités d'application du présent alinéa.

Cet arrêté détermine également le délai dans lequel doit avoir lieu le reclassement des salariés ainsi que les conditions dans lesquelles les entreprises qui sont dans l'incapacité d'assurer le financement de leur contribution peuvent être dispensées de son versement.

### **B - Conventions d'allocation temporaire dégressive, conventions d'allocations spéciales et conventions d'aide au passage à temps partiel**

#### **Article R322-6**

Les conventions de coopération mentionnées à l'article R. 322-1 (2°) peuvent prévoir le versement d'une allocation temporaire dégressive à des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique et reclassés dans un emploi comportant une rémunération inférieure à celle qu'ils recevaient au titre de leur emploi antérieur.

Ces conventions garantissent à leurs bénéficiaires, pour une période qui ne peut excéder deux ans, le versement d'une allocation évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre le salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois au titre du dernier emploi, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire, et le salaire net de l'emploi de reclassement.

La participation de l'Etat ne peut excéder 75 p. 100 du montant de l'allocation, ni dépasser un montant maximum par salarié fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

#### **Article R322-7**

I. - Les conventions mentionnées à l'article L. 322-4 peuvent prévoir l'attribution d'une allocation spéciale pour les travailleurs âgés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique qui, selon des modalités fixées par chaque convention, auront été déclarés non susceptibles d'un reclassement.

Ces conventions déterminent le montant de la contribution financière due par l'entreprise signataire de la convention.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation spéciale est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre Ier du titre V du livre III du présent code.

Le montant total de l'allocation spéciale est égal à 65 % du salaire journalier de référence défini à l'alinéa précédent dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Le montant minimum de l'allocation ne peut être inférieur au montant minimum de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 351-3 du code du travail. Le montant de l'allocation journalière garantie ne peut excéder 85 % du salaire de référence.

II. - Elles peuvent également prévoir une allocation de préretraite progressive pour les travailleurs âgés lorsque la transformation volontaire de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel permet soit le recrutement d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi et en particulier de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit la diminution du nombre de licenciements pour motif économique.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, la durée du travail accompli par le salarié intéressé doit être égale à 50 % de la durée antérieure du travail à temps plein.

## Code du travail

Toutefois, la convention peut prévoir, dans les limites qu'elle détermine, que la durée de travail du préretraité varie au cours de la période pluriannuelle pendant laquelle il bénéficie de l'allocation de préretraite progressive. Dans ce cas, la durée annuelle du travail du salarié en préretraite progressive ne peut être supérieure à 80 p. 100 ni inférieure à 20 p. 100 de la durée annuelle de travail antérieure à temps plein et sa durée moyenne de travail calculée sur l'ensemble de la période de versement de l'allocation doit être égale à 50 p. 100 de la durée antérieure du travail à temps plein. La convention prévoit les variations de la durée du travail pendant la période qu'elle détermine, ainsi que le calcul sur une base constante de la rémunération mensuelle des salariés indépendamment de leur durée de travail effective.

Le recrutement des demandeurs d'emplois mentionné au premier alinéa du présent paragraphe doit s'effectuer dès la première année d'application de la convention, sur la base d'une compensation du volume d'heures libéré par le passage à temps partiel du préretraité correspondant à la durée moyenne de travail pluriannuelle mentionnée à l'alinéa précédent.

Les conventions déterminent le nombre de recrutements de demandeurs d'emploi, et, notamment de ceux rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, que l'entreprise s'engage à effectuer en compensation du passage à temps partiel des salariés en préretraite progressive, ainsi que le montant de sa contribution financière.

La contribution est majorée pour toute adhésion non compensée par l'embauche d'un demandeur d'emploi. Les taux de cette contribution peuvent être minorés pour tenir compte de la proportion des recrutements de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi prévue dans la convention.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation de préretraite progressive est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre Ier du titre V du livre III du code du travail.

Le montant total de l'allocation est égal à 30 % du salaire journalier de référence défini à l'alinéa précédent dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 25 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Le montant minimum de l'allocation ne peut être inférieur à la moitié du montant minimum de l'allocation visé au cinquième alinéa du I.

III. - Les allocations spéciales et de préretraite progressive sont servies au plus tard jusqu'à soixante-cinq ans. Les conditions dans lesquelles elles peuvent être éventuellement cumulées avec une pension de retraite et les modalités de ce cumul sont déterminées par décret.

Le versement de l'allocation spéciale est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle. Le versement de l'allocation de préretraite progressive est suspendu en cas d'accroissement de la durée du travail des bénéficiaires chez l'employeur ayant conclu la convention ou en cas de reprise d'une activité professionnelle par le salarié.

Cependant, à titre exceptionnel et pour certaines tâches d'intérêt général accomplies pour le compte d'organismes privés à but non lucratif ou de collectivités publiques ayant à cet effet conclu une convention avec le représentant de l'Etat, le versement de l'allocation spéciale et de l'allocation de préretraite progressive peut être maintenu en tenant compte des rémunérations éventuellement perçues par l'intéressé. L'allocation de préretraite progressive est également maintenue dans le cas où le salarié exerce des missions de tutorat hors temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 322-4 (3°).

IV. - Le salaire de référence et le montant minimum de chaque allocation sont revalorisés dans des conditions et suivant des modalités définies par décret.

V. - Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget précise notamment les conditions d'adhésion des salariés aux conventions visées par le présent article, les modalités de calcul du salaire de référence et les modalités de détermination de la contribution financière des entreprises.

## Code du travail

### Article R322-7-1

Les conventions mentionnées au 5° de l'article L. 322-4 du code du travail peuvent prévoir l'attribution d'une allocation complémentaire aux salariés quand la transformation de leur emploi à temps plein en emploi dont la durée de travail est inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique.

Cette allocation, qui est dégressive, est versée pendant une durée maximale de deux ans. Son montant, sa durée et les règles de détermination de la participation respective de l'Etat et de l'employeur à son financement, ainsi que les conditions d'adhésion et les garanties complémentaires dont bénéficient les salariés concernés, notamment en cas de licenciement, pendant la période de versement ou à son issue, sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

## C - Consultation

### Article R322-8

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les projets de convention mentionnés aux articles L. 322-2 à L. 3221-4.

Lorsque les conventions font partie des mesures prévues à l'occasion d'un projet de licenciement pour motif économique, elles sont soumises à l'une ou l'autre des réunions du comité d'entreprise prévues à l'article L. 321-2.

### Article R322-9

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi est consulté sur les conditions générales de mise en oeuvre dans la région des conventions et actions prévues aux articles L. 322-2 et L. 322-4, notamment en ce qui concerne leur adaptation aux caractères spécifiques de la région concernée en matière d'emploi.

### Article R322-10

Les conventions mentionnées aux articles L. 322-2 et L. 322-4, à l'exception des conventions conclues à l'occasion d'un projet de licenciement de moins de dix salariés sur une même période de trente jours, sont soumises, avant leur conclusion, pour avis:

A la commission permanente du comité supérieur de l'emploi lorsqu'elles relèvent de la compétence du ministre chargé de l'emploi;

Au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi lorsqu'elles relèvent de la compétence du commissaire de la République de région;

Au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi lorsqu'elles relèvent de la compétence du commissaire de la République de département.

## *Section 2 Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi*

### Article R322-10-1

Pour pouvoir être agréés en application des dispositions de l'article L. 322-7 les accords d'entreprise doivent:

1. Satisfaire aux conditions du chapitre II du titre III du livre Ier du code du travail;
2. Etre conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local;
3. Tenir compte des prévisions mentionnées à l'article L. 432-1-1.

En outre, ils doivent contenir les indications suivantes:

- a) Nombre et catégories de salariés concernés, critères d'éligibilité aux actions de formation, modalités d'évaluation et d'orientation des salariés concernés par ces actions;
- b) Nature et durée des formations envisagées en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise;
- c) Conditions de validation des acquis de ces formations;

## Code du travail

- d) Modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur l'organisation, le suivi des actions de formation et leurs conséquences sur l'emploi;
- e) Durée du maintien du contrat de travail à l'issue de la période de formation;
- f) Durée de l'accord, laquelle ne peut être supérieure à trois ans.

### Article R322-10-1

Dans le cas où le bénéfice des actions de formation est étendu par une convention de branche ou un accord professionnel aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, les accords d'entreprise doivent, en outre, pour pouvoir être agréés, contenir les indications suivantes:

- a) Catégories de salariés susceptibles de se voir proposer des actions de formation pouvant déboucher sur un reclassement externe;
- b) Modalités de proposition aux salariés et d'acceptation par ceux-ci des actions de formation;
- c) Modalités de proposition aux salariés et d'acceptation expresse par ceux-ci des emplois de reclassement;
- d) Garanties applicables aux salariés ayant échoué dans les formations et à ceux dont le reclassement n'est pas devenu définitif;
- e) Dispositions applicables aux salariés ayant refusé le ou les emplois de reclassement qui leur étaient proposés.

### Article R322-10-2

Pour l'application du cinquième alinéa de l'article L. 322-7, la convention de branche ou l'accord professionnel sur l'emploi doit prévoir, pour les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, des modalités d'application directe qui devront comprendre notamment:

1. Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel;

2. Les modalités d'information des salariés lorsqu'il n'y a pas d'instance représentative du personnel.

Le bénéfice de l'aide prévue à l'article L. 322-7 est accordé à ces entreprises après agrément d'un projet de formation comprenant les dispositions visées à l'article R. 322-10-1 et établi dans le cadre du plan de formation s'il existe.

La demande d'agrément est accompagnée soit du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de laquelle le projet aura été examiné, soit des procès-verbaux de carence prévus aux articles L. 432-18 et L. 433-13.

L'agrément est donné pour une durée d'un an.

### Article R322-10-3

Les agréments nécessaires à l'octroi des aides prévues à l'article L. 322-7 sont donnés par arrêté soit du ministre chargé de l'emploi, soit du préfet de région, soit du préfet de département, après avis:

- de la commission permanente du Comité supérieur de l'emploi lorsqu'ils relèvent de la compétence du ministre chargé de l'emploi;
- du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi lorsqu'ils relèvent de la compétence du préfet de région;
- du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi lorsqu'ils relèvent de la compétence du préfet de département.

L'agrément peut être donné pour tout ou partie des actions prévues par les accords ou projets de formation mentionnés aux articles ci-dessus.

### Article R322-10-4

Pour bénéficier de l'aide de l'Etat prévue à l'article L. 322-7, les actions de formation doivent avoir une durée minimale de 500 heures.

L'aide ne peut être accordée que pour les salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise.

Les modalités de calcul de l'aide de l'Etat sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

## *Section 3 Dispositions générales*

## Code du travail

### Article R322-11

Le ministre chargé de l'emploi est chargé de la gestion du fonds national de l'emploi. Les sommes versées volontairement par les personnes morales ou physiques en vue de concourir à des actions déterminées du Fonds national de l'emploi sont rattachées au budget du ministère du travail selon la procédure des fonds de concours définie par l'article 19 de l'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959.

### Article R322-12

I - Le comité supérieur de l'emploi institué auprès du ministre chargé de l'emploi par l'article L. 322-2 donne des avis sur l'orientation et l'application de la politique de l'emploi et notamment:  
Sur les critères servant à déterminer, pour l'application du présent décret, les professions et régions où existent des besoins de main-d'oeuvre, les régions ou professions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, ainsi que celles des opérations de restructuration, de changement ou de réduction d'activité effectuées par des entreprises qui entrent dans la prévision des dispositions des articles L. 322-1 et suivants.

Sur le rapport prévu au deuxième alinéa de l'article L. 322-5.

II - Il est créé en son sein une commission permanente composée de membres du comité désignés par le ministre chargé de l'emploi sur proposition du comité. La commission permanente émet au nom du comité un avis sur toutes les questions dont elle est saisie par le ministre chargé de l'emploi et présentant un caractère d'urgence, et notamment:

Sur les actions prévues à l'article R. 322-1, en particulier sur les actions de conversion et, le cas échéant, sur les demandes mentionnées à l'article R. 322-10;

Sur l'agrément prévu au deuxième alinéa de l'article L. 352-2;

Sur la suspension des réductions du taux des allocations d'aide publique par application des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 352-11.

### Article R322-13

Le comité supérieur de l'emploi comprend:

Le ministre chargé de l'emploi ou son représentant, président;

Deux représentants du ministre chargé du travail;

Deux représentants du ministre de l'économie et des finances;

Un représentant du ministre de l'éducation nationale;

Un représentant du ministre du développement industriel et scientifique;

Un représentant du ministre de l'équipement et du logement;

Un représentant du ministre de l'agriculture;

Deux représentants du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé du Plan et de l'aménagement du territoire, dont l'un désigné au titre du commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité et l'autre au titre de la délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale;

Le secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale ou son représentant;

Dix représentants des organisations professionnelles d'employeurs et dix représentants des organisations syndicales de travailleurs nommés par arrêté du ministre chargé du travail;

Sur proposition des organisations syndicales nationales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, à raison de deux membres pour chacune des organisations syndicales de travailleurs précitées;

Deux membres du conseil d'administration de l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce désignés par le ministre chargé de l'emploi sur proposition dudit conseil.

Le ministre chargé du travail peut, en outre, appeler à participer aux travaux du comité, avec voix consultative et selon la nature des questions étudiées, des représentants d'administration ou d'organismes intéressés.

### Article R322-14

La commission permanente du comité supérieur de l'emploi comprend:

Le directeur général du travail et de l'emploi, président;

Un représentant du ministre de l'économie et des finances;

## Code du travail

Un représentant du ministre de l'agriculture;  
Un représentant du ministre du développement industriel et scientifique;  
Un représentant du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé du Plan et de l'aménagement du territoire, désigné au titre de la délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale;  
Le secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale ou son représentant;  
Cinq représentants des organisations syndicales de travailleurs;  
Deux représentants de l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce;  
Cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs

### Chapitre 3 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs

#### *Section 1 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés*

##### *Sous-section 1 Exonération partielle de l'obligation d'emploi*

###### Article R323-1

La passation par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services ne donne lieu à l'exonération partielle de l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 323-8 que si ces contrats ont été conclus:

- soit avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés dans les conditions prévues par l'article L. 323-31;
- soit avec des centres d'aide par le travail visés à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale et autorisés dans les conditions prévues par les articles 9 et 18 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

###### Article R323-2

La passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services prévue à l'article L. 323-8 est, en ce qui concerne les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1, équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi définie par ce dernier article. Dans la limite définie par l'article R. 323-3, ce nombre est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente, par trois mille fois le salaire minimum de croissance en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi. Le contrat précise les éléments chiffrés nécessaires au calcul de la déduction définie à l'alinéa précédent.

###### Article R323-3

L'exonération partielle de l'obligation d'emploi ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage fixé à l'article L. 323-1.

##### *Sous-section 2 Procédure d'agrément des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement*

###### Article R323-4

Les accords de branche, d'entreprise ou d'établissement mentionnés à l'article L. 323-8-1 sont transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente.

###### Article R323-5

Le ministre chargé de l'emploi soumet pour avis chaque accord de branche au Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Le commissaire de la République



## Code du travail

soumet pour avis chaque accord d'entreprise ou d'établissement à la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés.

### Article R323-6

Les accords sont agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi s'il s'agit d'accords de branche, ou par arrêté du commissaire de la République du département s'il s'agit d'accords d'entreprise ou d'établissement. En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le commissaire de la République du département où est situé le siège de l'entreprise.

### Article R323-7

Les accords mentionnés à l'article L. 323-8-1 peuvent prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi mise à la charge de l'employeur par l'article L. 323-1.

### *Sous-section 3 Modalités du contrôle de la répartition et de l'utilisation des contributions versées au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*

### Article R323-8

L'association mentionnée par l'article L. 323-8-3 transmet pour approbation au ministre chargé de l'emploi le projet de répartition des contributions pour l'année en cours, au plus tard au 31 mars de chaque année. Elle lui adresse le rapport d'utilisation des contributions pour l'année écoulée.

### *Sous-section 4 Déclaration annuelle*

### Article R323-9

Les employeurs occupant dans un même établissement au moins vingt salariés, décomptés selon les modalités définies à l'article L. 431-2, déclarent au titre de chaque année civile:

1° La répartition par sexe et selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'effectif total des salariés de l'établissement, calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2: ces éléments sont déclarés au ministre chargé de l'emploi dans les conditions prévues aux articles 87 et 87 A du code général des impôts;

2° L'effectif total des salariés de l'établissement, calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2 et, le cas échéant, le nombre de salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, telles que définies à l'article L. 323-4: ces éléments sont adressés par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au plus tard le 15 février de l'année suivante, au préfet du département où l'entreprise a son siège ou, lorsqu'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples situés dans plusieurs départements, au préfet du département où chaque établissement concerné est situé.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux employeurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 323-1 à compter de l'année où ils entrent dans le champ d'application dudit article.

### Article R323-9-1

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 doivent joindre aux éléments prévus au 2° de l'article R. 323-9 les pièces justificatives du respect de cette obligation, soit, selon les modalités retenues:

1° La liste des bénéficiaires employés, tels que définis à l'article L. 323-3, et leur effectif apprécié dans les conditions prévues au II de l'article L. 323-4;

2° L'état d'avancement du programme prévu par l'accord conclu en application de l'article L. 323-8-1 et portant sur des plans:

- d'embauche en milieu ordinaire de travail;
- d'insertion et de formation;
- d'adaptation aux mutations technologiques;
- de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement;

## Code du travail

3° Le justificatif du versement de la contribution volontaire au fonds de développement pour l'insertion des travailleurs handicapés;

4° La liste des contrats conclus au cours de l'année écoulée avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail ainsi que toutes justifications permettant de calculer, selon les dispositions de l'article R. 323-2, l'exonération partielle de l'obligation d'emploi.

### Article R323-9-2

Lorsqu'un accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 323-8-1 concerne plusieurs établissements situés dans des départements différents, l'employeur adresse au préfet du département où l'entreprise a son siège, dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 323-9, une déclaration globale comportant:

- la copie des déclarations effectuées au titre du 2° de l'article R. 323-9 et des pièces justificatives mentionnées à l'article R. 323-9-1 relatives à chacun des établissements concernés;
- l'agrégation au niveau de l'entreprise des éléments chiffrés d'information contenus dans ces déclarations.

### Article R323-10

Tout employeur tenu de fournir à l'autorité administrative la déclaration prévue à l'article L. 323-8-5 doit porter cette déclaration à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### Article R323-11

Le commissaire de la République du département où chaque établissement concerné est situé ou, dans le cas des entreprises dans lesquelles un accord a été conclu en application de l'article L. 323-8-1 concernant des établissements situés dans plusieurs départements, le commissaire de la République du département où est situé le siège de l'entreprise adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations définies aux articles L. 323-1, L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-5 une notification motivée de la pénalité prévue à l'article L. 323-8-6 qui lui est appliquée et établit un titre de perception pour la somme correspondante. Il transmet ce titre au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement suivant la procédure prévue par les décrets du 29 décembre 1962 et du 14 mars 1986 susvisés.

## *Section 2 Travailleurs handicapés*

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article R323-32

Au vu des divers éléments d'appréciation dont elle dispose et après audition du handicapé et, le cas échéant, des autres personnes intéressées, la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel reconnaît, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé en application de l'article L. 323-10 et classe l'intéressé en application de l'article L. 323-23 dans l'une des catégories A, B ou C suivant que le handicap est léger, modéré ou grave.

### *Sous-section 2 Préorientation des travailleurs handicapés*

#### Article R323-33-1

Les centres de préorientation mentionnés au II de l'article L. 323-11 accueillent, sur décision motivée de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel instituée par le même article, des travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission.

#### Article R323-33-2

Les centres de préorientation ont une vocation interdépartementale ou régionale et peuvent être rattachés à des établissements de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle; dans ce cas, ils ont une gestion autonome et une comptabilité distincte.

## Code du travail

### Article R323-33-3

La préorientation est opérée dans le cadre d'un stage dont la durée est en moyenne et par stagiaire de huit semaines sans pouvoir excéder douze semaines. A cet effet, l'agrément prévu à l'article L. 961-3 du code du travail est exprimé en nombre de semaines-stagiaires. Ce dernier est tout au plus égal au produit du nombre de places par le nombre annuel de semaines ouvrées.

### Article R323-33-4

Pendant son séjour en centre de préorientation, la personne handicapée est mise dans des situations de travail caractéristiques de catégories de métiers nettement différentes les unes des autres. Elle est informée des perspectives professionnelles que lui offrent ces métiers et mise en état de pouvoir élaborer un projet professionnel en liaison avec les services de l'Agence nationale pour l'emploi.

### Article R323-33-5

A l'issue de la période de préorientation, le centre adresse à la commission qui a décidé de l'admission un rapport détaillé sur les souhaits et sur les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne observée, à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier. La commission se prononce au vu de ce rapport.

### *Sous-section 3 Equipes de préparation et de suite du reclassement*

#### Article R323-33-12

Les équipes de préparation et de suite du reclassement mentionnées à l'article L. 323-11-II apportent leur soutien aux personnes handicapées, à toutes les étapes du processus de leur réadaptation, en vue de faciliter, compte tenu de leurs aspirations et de leurs aptitudes, leur accès à une vie professionnelle et sociale stable.

A cet effet, notamment, les équipes de préparation et de suite du reclassement:

- Aident les personnes handicapées à surmonter les difficultés personnelles ou sociales susceptibles de faire obstacle à leur réadaptation;
- Donnent en permanence à ces personnes toutes informations utiles à leur reclassement et les suivent dans leurs démarches;
- Recherchent les institutions spécialisées et les entreprises susceptibles de leur donner les moyens d'une insertion professionnelle, informent ces institutions et entreprises des aptitudes des personnes handicapées à la recherche d'un emploi, conseillent les entreprises dans la détermination des postes de travail accessibles aux handicapés;
- Vérifient périodiquement les conditions dans lesquelles se réalise l'insertion professionnelle des personnes qu'elles suivent.

#### Article R323-33-13

Une ou plusieurs équipes de préparation et de suite du reclassement sont constituées dans chaque département. Sous réserve des dispositions du dernier alinéa ci-dessous et dans la mesure où d'autres financements ne sont pas prévus, leurs dépenses de fonctionnement sont à la charge du budget de l'Etat. Les équipes sont constituées soit par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre des services du travail et de l'emploi, soit par un organisme public ou privé lié par une convention conclue avec l'Etat, représenté par le préfet de département. Dans ce dernier cas, la convention doit prévoir la prise en charge par l'organisme de 25 % au moins des dépenses de fonctionnement de l'équipe.

#### Article R323-33-14

Les équipes de préparation et de suite du reclassement comprennent obligatoirement un assistant de service social et un prospecteur placier spécialisé de l'Agence nationale pour l'emploi ou une personne ayant une qualification équivalente désignée à cet effet par ladite agence.

#### Article R323-33-15

## Code du travail

Les équipes de préparation et de suite du reclassement adressent, chaque année, un rapport d'activité au directeur départemental du travail et de l'emploi et au président de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel de leur département.

Un rapport sur l'activité de l'ensemble des équipes est soumis chaque année par le ministre du travail au conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

### *Sous-section 4 Education, rééducation professionnelle et réentrainement au travail*

#### Article R323-34

L'éducation ou la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés est assurée par:

1° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par l'Etat, par une collectivité publique ou par un établissement public, et notamment les centres mentionnés par l'article D. 526 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre;

2° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle créés par les organismes de sécurité sociale;

3° Les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle privés autres que ceux qui sont mentionnés au 2°;

4° les employeurs au titre d'actions d'éducation ou de rééducation professionnelle;

5° Les centres collectifs ou d'entreprise agréés par le ministre chargé du travail conformément aux dispositions du décret 9 novembre 1946 susvisé;

6° Les organismes de formation au titre d'actions agréées en application de l'article L. 961-3.

#### Article R323-35

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel est consultée sur toutes les demandes ou propositions de rééducation ou de réadaptation d'un travailleur handicapé faites en application d'une des législations énumérées à l'article L. 323-18. En cas d'urgence, l'organisme de prise en charge peut, à titre provisoire, prononcer l'admission de l'intéressé, sous réserve de transmettre dans les trois jours son dossier à la commission. En ce cas, celle-ci émet par priorité et d'urgence l'avis d'orientation prévu par l'article L. 323-23.

La commission donne également son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée. En cas de prolongation de la période de stage ou en cas de mutation de section, la commission sera saisie à nouveau pour avis. Elle est tenue informée avant la fin du stage des résultats de celui-ci. Ces informations sont portées sans délai à la connaissance de la commission par l'intermédiaire du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre du département où se trouve situé le centre en cause de l'entreprise.

#### Article R323-37

Les demandes de subvention présentées par les centres collectifs de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ou par des entreprises du chef de leurs centres accueillant des travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article L. 323-15 et aux articles R. 323-34 et R. 323-35 sont soumises pour avis à la section permanente du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

L'attribution d'une aide financière fait l'objet, dans chaque cas, d'une convention conclue entre le ministre chargé du travail et l'organisation ou l'établissement en cause et déterminant notamment le nombre de bénéficiaires, la nature et les types de programmes, la durée des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle intéressant les travailleurs handicapés, ainsi que les modalités du contrôle technique et financier exercé sur le centre.

## Code du travail

Il est tenu-compte, lors de cette attribution, des autres subventions que ce centre pourrait recevoir.

### Article R323-38

Sont considérés pour l'application de l'article L. 323-17 comme constituant un groupe d'établissements tenus d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des membres de leur personnel victimes d'accidents ou de maladies génératrices d'un handicap professionnel, les établissements appartenant à une même activité professionnelle et dont le personnel relève d'une gestion générale commune.

### Article R323-39

Le réentraînement au travail prévu à l'article L. 323-17 a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur, où le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail.

### Article R323-40

Il est satisfait à l'obligation d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle soit par la création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail, soit par l'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement soit par la mise en oeuvre simultanée de ces deux types de mesures.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles en cause.

Les modalités retenues sont communiquées à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre qui peut mettre le chef d'entreprise en demeure d'adopter, dans un délai déterminé, l'une ou l'autre des mesures ci-dessus énoncées ou de compléter les dispositions prises.

### Article R323-41

L'affectation du travailleur handicapé aux ateliers ou postes spéciaux prévus ci-dessus est prononcée sur avis du médecin du travail.

### *Sous-section 5 Agrément et contrôle des centres de préorientation et des centres d'éducation ou de rééducation professionnelle*

#### Article R323-41-1

Les centres de préorientation définis à l'article R. 323-33-1 et les centres d'éducation ou de rééducation professionnelle définis aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 323-34 sont agréés par arrêté du préfet de région.

#### Article R323-41-2

La demande d'agrément d'un centre mentionné à l'article R. 323-41-1 est adressée par la personne physique ou morale responsable du projet au commissaire de la République de la région dans laquelle est situé l'établissement; elle est accompagnée d'un dossier dont la composition est fixée par arrêté interministériel et qui comprend notamment les programmes de formation projetés.

Cette demande est soumise pour avis aux organismes d'assurance maladie intéressés, au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et au conseil régional.

#### Article R323-41-3

L'extension d'un centre doit faire l'objet d'un nouvel arrêté d'agrément pris dans les conditions fixées aux articles R. 323-41-1 et R. 323-41-2.

La modification des programmes de formation est agréée par le commissaire de la République de région, après consultation du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

## Code du travail

### Article R323-41-4

L'agrément peut être retiré dans les formes et après les consultations prévues aux articles R. 323-41-1 et R. 323-41-2. L'institution gestionnaire est alors mise à même de présenter ses observations. En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le commissaire de la République de région.

### Article R323-41-5

Les centres mentionnés à l'article R. 323-41-1 sont placés sous le contrôle des ministres respectivement chargés de la sécurité sociale, de l'action sociale, de l'emploi, de la formation professionnelle et, le cas échéant, de l'agriculture ainsi que le ministre chargé de la défense en ce qui concerne les établissements gérés par l'Office national des anciens combattants. Ils adressent chaque année un rapport d'activité aux ministres intéressés par l'intermédiaire du commissaire de la République de région.

## *Sous-section 6 Travail protégé*

### Paragraphe 1: Emplois à mi-temps et emplois légers

#### Article R323-59

Les services de l'emploi dressent et tiennent à jour une liste des emplois à mi-temps et des emplois dits "légers" prévus à l'article L. 323-29. Ils dirigent vers ces emplois, conformément à l'avis de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel les travailleurs handicapés ne pouvant être occupés dans les conditions normales de la production.

Les emplois occupés dans les conditions sus-indiquées par des travailleurs auxquels a été reconnue la qualité de travailleur handicapé sont pris en compte soit pour le calcul du pourcentage obligatoire d'emploi fixé en application de l'article L. 323-18, soit pour l'application des dispositions concernant la réserve d'emploi prévue à l'article L. 323-19.

#### Article R323-59-1

Le salaire que doit percevoir le travailleur handicapé occupant un emploi de travail protégé, prévu par l'article L. 323-29, ne peut en aucun cas être inférieur à la moitié du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche.

#### Article R323-59-2

Le salaire minimum prévu à l'article précédent est fixé pour chaque travailleur par le directeur départemental du travail et de l'emploi sur avis motivé de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Cet avis est émis au vu d'un rapport de l'inspection du travail sur les conditions dans lesquelles doit être exécuté le contrat de travail du travailleur handicapé.

En ce qui concerne les professions agricoles mentionnées à l'article L. 323-12, le directeur départemental du travail et de l'emploi exerce les attributions qui lui sont conférées à l'alinéa ci-dessus en accord avec le chef du service départemental de l'inspection du travail et de la protection sociale agricoles.

#### Article R323-59-3

Le travailleur handicapé embauché dans un emploi de travail protégé, est soumis à une période d'adaptation, ne pouvant excéder six mois, à l'issue de laquelle le salaire minimum qu'il doit percevoir est réexaminé dans les conditions définies à l'article précédent.

### Paragraphe 2: Etablissements spécialisés

#### Article R323-60

Les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile mentionnés à l'article L. 323-31 constituent des unités économiques de production qui mettent les travailleurs handicapés à même d'exercer une activité professionnelle salariée dans les conditions adaptées à leurs possibilités. Ils doivent en outre favoriser la promotion des travailleurs handicapés et leur accession à des emplois dans le milieu ordinaire de travail.



## Code du travail

Les ateliers protégés ne peuvent embaucher que les travailleurs handicapés dont la capacité de travail est au moins égale à celle qui est fixée par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 323-30. Selon les nécessités de leur production, les ateliers protégés peuvent embaucher des salariés valides dans la limite de 20 p. 100 de leurs effectifs.

### Article R323-61

Les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile doivent satisfaire aux conditions techniques de fonctionnement qui sont déterminées par arrêté du ministre du travail.

Chaque atelier protégé et chaque centre de distribution de travail est placé sous l'autorité d'un responsable, sans préjudice des responsabilités incombant à l'organisme gestionnaire. Quand un centre de distribution de travail ou une section de centre d'aide par le travail sont annexés à un atelier protégé, ils peuvent être placés sous l'autorité du même responsable.

Chaque atelier protégé et chaque centre de distribution de travail fait l'objet d'une comptabilité distincte, qui est tenue conformément aux prescriptions du plan comptable général.

### Article R323-62

La demande tendant à obtenir l'agrément prévu par l'article L. 323-31 est adressée au préfet du département où sera situé l'atelier protégé ou le centre de distribution de travail à domicile. Le préfet de département la transmet, après enquête, au préfet de région.

Après consultation de la commission de l'emploi du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, le préfet de région prononce, s'il y a lieu, l'agrément.

L'établissement ne peut commencer ses opérations d'embauche ou de production avant d'avoir obtenu l'agrément qu'il a sollicité.

Le retrait de l'agrément peut être prononcée par le préfet de région après que l'organisme gestionnaire a été mis à même de présenter des observations et après avis de la commission de l'emploi du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

### Article R323-63

Les subventions prévues à l'article L. 323-31 ne peuvent être allouées qu'à des établissements agréés dans les conditions prévues à l'article précédent et donnent lieu, dans chaque cas, à l'établissement d'une convention précisant notamment l'objet de la subvention et les modalités du contrôle exercé par la collectivité publique ou l'organisme qui accorde la subvention.

### Article R323-63-1

Les conventions passées par l'Etat, en application de l'article R. 323-63 en vue de subventionner les dépenses d'investissement et de fonctionnement d'un atelier protégé ou d'un centre de distribution de travail à domicile sont conclues par le préfet de région après avis de la commission de l'emploi du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. La subvention des dépenses de fonctionnement est calculée au vu des résultats du compte d'exploitation et en prenant en considération notamment le surcroît de charges résultant de l'emploi de travailleurs à capacité professionnelle réduite. Pour la première année la convention peut prévoir le versement d'une avance dès le début du fonctionnement.

### Article R323-63-2

Les organismes gestionnaires des ateliers protégés et des centres de distribution de travail à domicile sont tenus de faire parvenir chaque année au commissaire de la République de la région d'implantation de l'atelier ou du centre un rapport de l'activité de ces ateliers et centres et de se soumettre au contrôle des agents des services déconcentrés du travail et de l'emploi.

### Article R323-63-3

Par application de l'article L. 323-30, dernier alinéa, et sur décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, un atelier protégé peut embaucher, pour une période d'essai, des personnes handicapées, notamment dans le cas où leur capacité de travail n'atteint pas, au moment où la commission précitée s'est prononcée, la capacité de travail minimale fixée par le décret

## Code du travail

prévu au premier alinéa de l'article L. 323-30 mais paraît pouvoir être atteinte au terme de la période d'essai.

### Article R323-63-4

La période d'essai prévue à l'article R. 323-63-3 peut durer six mois au plus.

La période doit être mise à profit, tant par l'atelier protégé que par l'intéressé, pour rechercher les tâches dans lesquelles l'intéressé peut, compte tenu de son handicap, atteindre le meilleur rendement.

### Article R323-63-5

A l'expiration de la période d'essai, prévue à l'article R. 323-63-3, l'inspecteur du travail dans la circonscription duquel l'essai a eu lieu établit un rapport, après consultation du responsable de l'atelier protégé.

Dans le mois suivant de la période d'essai, la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prend sa décision au vu de ce rapport et se prononce soit pour l'embauche de l'intéressé par l'atelier protégé, soit pour le renouvellement d'un essai, soit pour une nouvelle orientation.

## Paragraphe 3: Labels

### Article R323-64

Les produits fabriqués par les travailleurs handicapés donnent lieu dans les conditions fixées par le présent paragraphe et si la demande en est faite, à l'apposition d'un "label" certifiant l'origine de la fabrication.

### Article R323-65

Le label est constitué par une marque apparente apposée soit sur le produit lui-même, soit sur son conditionnement, d'une manière telle que soit garantie l'origine du produit vendu. Il indique qu'il est apposé en application de l'article L. 323-33 sur un produit fabriqué par des travailleurs handicapés. Il peut comporter des mentions complémentaires portant sur la catégorie particulière de travailleurs handicapés et sur l'établissement qui a fabriqué le produit considéré.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par un arrêté du ministre chargé du travail qui fixe, en particulier, les formes et les dimensions du label.

### Article R323-66

N'ouvrent droit à la délivrance du label que les produits dont la fabrication est assurée par des travailleurs handicapés travaillant dans les conditions prévues par les articles L. 323-9 et suivants et R. 323-24 et suivants. Dans le cas où la fabrication du produit ne peut s'opérer qu'avec le concours de travailleurs non handicapés un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis des ministres intéressés, détermine suivant la nature et les conditions de ladite fabrication le nombre maximum ou le pourcentage de travailleurs non handicapés dont la participation peut être autorisée sans entraîner l'exclusion du droit à l'utilisation du label.

### Article R323-67

Le label ne peut être apposé que par la personne ou l'organisme qui a été autorisé à cet effet par le ministre chargé du travail.

Cette autorisation est délivrée après avis de la commission spéciale prévue à l'article R. 323-68. Elle est refusée lorsque l'auteur de la demande prévue à l'article R. 323-64 n'offre pas les garanties de moralité nécessaires ou lorsque les autres conditions définies au présent paragraphe 3 ne sont pas remplies.

L'autorisation a une validité de deux ans. Elle est renouvelée tacitement à l'expiration de chaque période bisannuelle, sauf décision contraire du ministre chargé du travail, laquelle doit être notifiée, à peine de nullité, au moins un mois avant l'expiration de ladite période.

L'apposition du label doit être faite sur les lieux mêmes de fabrication du produit.

### Article R323-68

Un arrêté du ministre chargé du travail constitue au sein du conseil supérieur prévu à l'article R. 323-81 une commission spéciale qui est saisie pour avis des demandes d'autorisation d'apposition d'un label

## Code du travail

ainsi que des projets de décision portant refus de renouvellement, suspension ou retrait d'une autorisation antérieurement délivrée.

Lorsqu'il est envisagé de rejeter une demande d'autorisation ou de prendre l'une des décisions énumérées à l'alinéa précédent le bénéficiaire est préalablement informé des motifs que le ministre se propose de retenir. Le bénéficiaire dispose d'un délai de quinze jours pour fournir ses observations.

### Article R323-69

Le label tel qu'il résulte de l'application des dispositions de l'article R. 323-65 est déposé dans les conditions déterminées par la loi n. 64-1360 du 31 décembre 1964, sur les marques de fabriques, de commerce ou de service.

### Article R323-70

Les organismes ou personnes habilités à faire usage du label ne sont pas autorisés à recourir à l'entremise d'établissements spécialisés dans la vente de produits sous label. Toutefois, la présente interdiction ne vise pas les bureaux de vente qui seraient placés sous le contrôle direct et permanent de l'organisme autorisé à faire usage du label ou d'un groupement de tels organismes.

### Article R323-71

Les organismes ou personnes faisant usage du label sont tenus d'apporter à tout moment la preuve qu'ils se conforment à l'ensemble des mesures prescrites tant par les articles L. 323-9 et suivants que par les articles R. 323-24 et suivants.

Tous registres et documents nécessaires doivent être produits à cet effet à la demande des officiers de police judiciaire, des inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre et des inspecteurs des lois sociales en agriculture, chacun dans le domaine de sa compétence.

### Article R323-72

Le ministre chargé du travail peut, par arrêté pris suivant la procédure prévue à l'article R. 323-68 suspendre ou retirer le droit d'utiliser le label lorsque le bénéficiaire cesse de satisfaire à l'une des conditions prescrites par le présent paragraphe.

La suspension est de droit en cas de poursuite pénale pour infraction à l'article L. 362-2. Lorsqu'une condamnation pénale a été prononcée pour une telle infraction, le retrait du label est prononcé par le ministre chargé du travail.

## Paragraphe 4: Subvention d'installation

### Article R323-73

Lorsque la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel estime qu'un travailleur handicapé peut être dirigé vers une activité indépendante, une subvention d'installation peut lui être attribuée en vue de l'achat et de l'installation de l'équipement nécessaire à cette activité.

Le montant et les conditions d'attribution de cette subvention sont fixés par décret.

## *Sous-section 7 Commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés*

### Article R323-74

Les membres de la commission prévue à l'article L. 323-35, autres que les membres de droit, sont nommés, pour une période de trois ans, par arrêté du commissaire de la République publié au recueil des actes administratifs du département. Il est également nommé un suppléant pour chacun de ces membres, dans les mêmes conditions.

En cas de vacance en cours de mandat, le commissaire de la République du département procède à une nouvelle nomination pour la durée du mandat restant à courir.

### Article R323-75

## Code du travail

La commission se réunit au moins une fois tous les deux mois sur convocation de son président. Elle ne peut valablement délibérer que si quatre de ses membres au moins sont présents.

Si l'un des membres nommés est concerné par un dossier examiné par la commission, il est remplacé pour cette affaire par son suppléant.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

La commission peut faire procéder à toutes enquêtes ou vérifications utiles. Dans l'exercice de ses compétences juridictionnelles, elle entend les parties qui en font la demande.

### Article R323-76

Le commissaire de la République du département établit par arrêté la liste des experts auxquels le président de la commission peut faire appel.

### Article R323-77

Le commissaire de la République du département organise le secrétariat de la commission qui comprend un secrétaire nommé par arrêté préfectoral.

Le secrétaire assure notamment la notification par envoi recommandé avec demande d'avis de réception des décisions rendues par la commission.

### Article R323-78

Les recours devant la commission doivent être formés dans le délai d'un mois.

Ce délai court à compter de la date de notification des décisions de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11.

Les recours doivent être motivés et adressés à la commission départementale par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## *Sous-section 8 Dispositions d'exécution*

### Article R323-80

Le ministre chargé du travail est chargé de coordonner l'activité des organismes et services publics ou privés qui, à quelque titre que ce soit, concourent à l'une des opérations prévues aux articles L. 323-8 et suivants et R. 323-24 et suivants et de définir les modalités de liaison entre ces organismes et services.

### Article R323-81

Le ministre chargé du travail est assisté par un Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés.

Ce conseil a pour mission de:

1. Promouvoir les initiatives publiques ou privées en matière de:

- prééducation;
- réadaptation fonctionnelle;
- rééducation professionnelle;
- réadaptation et placement professionnels;
- organisation du travail protégé;
- enseignement, éducation et adaptation au travail des enfants et adolescents handicapés, et d'en faciliter la coordination et le contrôle;

2. Réunir tous les éléments d'information par enquêtes, sondages et statistiques concernant ces problèmes et notamment les possibilités d'emploi en France et dans les territoires d'outre-mer et départements d'outre-mer;

3. Favoriser la création et le fonctionnement des organismes de recherches et d'expérimentation des centres de cure et de reclassement;

4. Remplir auprès des pouvoirs publics un rôle consultatif pour tous les actes législatifs et réglementaires concernant les handicapés;

5. Assurer par la presse, la radiotélévision et tous autres moyens d'information appropriés un climat favorable au reclassement.

### Article R323-82

## Code du travail

Le Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés se compose:

- du ministre chargé du travail ou son représentant, président;
- du ministre chargé de la santé publique ou son représentant, vice-président;
- du ministre des anciens combattants et victimes de guerre ou son représentant, vice-président;
  
- d'un représentant du premier ministre (fonction publique);
- d'un représentant du ministre chargé de l'intérieur;
- d'un représentant du ministre chargé de l'agriculture;
- d'un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale;
- d'un représentant du ministre chargé de l'industrie;
  
- De deux représentants de l'assemblée nationale désignés parmi les membres des commissions compétentes;
- de deux représentants du Sénat désignés parmi les membres des commissions compétentes;
- d'un représentant du conseil économique et social;
- d'un membre du Conseil d'Etat;
- d'un représentant de la commission de la main-d'oeuvre, du commissariat général du plan et de la productivité;
  
- de cinq représentants des organisations syndicales patronales;
- de cinq représentants des organisations syndicales ouvrières;
- de dix représentants au maximum d'associations de personnes handicapées, à caractère national désignés par le ministre chargé du travail en accord avec lesdites associations;
- de quatre représentants des institutions gestionnaires des centres de rééducation et de réadaptation professionnelle et des établissements de travail protégé choisies en raison de leurs initiatives et de leurs réalisations en faveur des handicapés.
  
- d'un représentant de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés;
- d'un représentant de la caisse nationale d'assurance maladie et maternité des travailleurs non-salariés;
- d'un représentant de la mutualité sociale agricole;
- d'un médecin membre du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, présenté par ledit conseil;
- de quatre représentants des organisations syndicales ou associations de médecins du travail, médecins de rééducation et de réadaptation fonctionnelle, praticiens hospitaliers de psychiatrie et médecins de main-d'oeuvre désignés par le ministre chargé du travail, en accord avec le ministre de la santé publique;
- d'un spécialiste des problèmes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés désigné par le ministre chargé du travail;
- d'un représentant de l'Association nationale pour la gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés;
- d'un représentant de l'Agence nationale pour l'emploi;
- d'un représentant de l'Association pour la formation professionnelle des adultes.

La composition du conseil supérieur ne peut être modifiée que par décret en Conseil d'Etat.

### Article R323-83

Le Conseil supérieur se réunit sur convocation du ministre chargé du travail.

Il est créé par décret une section permanente présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant.

Les conditions de fonctionnement de cette commission permanente sont déterminées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre des anciens combattants et victimes de guerre.

Un personnel permanent appartenant à la fonction publique, auquel peuvent être adjoints des spécialistes, est chargé d'assurer sans création d'emploi le secrétariat du Conseil supérieur et la publicité de ses travaux.

## Code du travail

### Article R323-84

Il peut être créé, par arrêté du ministre chargé du travail auprès des directeurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre, des commissions consultatives d'emploi et de reclassement appelées à étudier les mesures propres à faciliter l'application du présent chapitre dans le cadre de chaque inspection régionale. La composition et les modalités de fonctionnement de ces commissions sont fixées par arrêté ministériel.

### Article R323-85

La désignation des membres du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés s'effectue dans les formes suivantes:

a) Par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre intéressé pour:

- le représentant du Premier ministre (fonction publique);
- le représentant du ministre de l'intérieur;
- le représentant du ministre de l'agriculture;
- le représentant du ministre de l'éducation nationale;
- le représentant du ministre chargé de l'industrie.

b) Par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre de la santé publique pour:

- les quatre représentants des institutions gestionnaires des centres de rééducation et de réadaptation professionnelle et des établissements de travail protégé;
- les quatre représentants des organisations syndicales ou associations de médecins du travail, médecins de rééducation et de réadaptation fonctionnelle, praticiens hospitaliers de psychiatrie et médecins de main-d'oeuvre.

c) Par arrêté du ministre chargé du travail pour:

- le membre du conseil d'Etat, sur la proposition du vice-président du conseil d'Etat;
- le représentant de la commission de la main-d'oeuvre du commissariat général du plan d'équipement de la productivité, sur proposition du commissaire général;
- les représentants des travailleurs sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national;
- les représentants des employeurs sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives sur le plan national et, en ce qui concerne les représentants des employeurs en agriculture, après accord du ministre de l'agriculture;
- les représentants des associations de handicapés à caractère national sur proposition de chacune des associations intéressées;
- le représentant de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, sur proposition du conseil d'administration de cette caisse;
- le représentant de la caisse nationale d'assurance maladie et maternité des travailleurs non-salariés sur proposition du conseil d'administration de cette caisse;
- le représentant de la mutualité agricole sur proposition du ministre de l'agriculture;
- le médecin membre du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, sur proposition dudit conseil;
- le spécialiste des problèmes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés;
- le représentant de l'Association nationale pour la gestion du Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés;
- le représentant de l'Agence nationale pour l'emploi;
- le représentant de l'Association pour la formation professionnelle des adultes.

### Article R323-86

Le président du Conseil supérieur peut appeler à participer occasionnellement aux travaux de ce conseil des personnalités extérieures choisies en raison de leur compétence ou de leurs fonctions.

Il peut également constituer des groupes de travail composés de membres du Conseil supérieur et, le cas échéant, de personnalités extérieures pour l'étude de questions particulières.

### Article R323-87



## Code du travail

La durée du mandat des membres énumérés à l'article R. 323-85 est fixée à trois ans. Ce mandat est renouvelable sans limitation de durée.

Tout membre du Conseil supérieur qui cesse d'exercer l'activité en raison de laquelle il a été appelé, perd sa qualité de membre du conseil. Son remplaçant, de même que celui d'un membre décédé ou d'un membre démissionnaire, ne demeure en fonction que pour la durée du mandat restant à courir.

### Article R323-88

Une section permanente est créée au sein du Conseil supérieur. Elle est chargée d'étudier les questions qui lui sont soumises par le ministre chargé du travail ou par le Conseil supérieur.

Elle est présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant et comprend les membres ci-après du conseil supérieur:

Le ministre chargé de la santé publique, vice-président, ou son représentant;

Le ministre chargé des anciens combattants et victimes de guerre, vice président, ou son représentant;

Le représentant du premier ministre (fonction publique);

Le représentant du ministre de l'agriculture;

Le représentant du ministre de l'intérieur;

Le membre du conseil d'Etat;

Cinq représentants des associations de personnes handicapées, à caractère national;

Quatre représentants des institutions gestionnaires des centres de rééducation et de réadaptation professionnelle et des établissements de travail protégé;

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs;

Le médecin membre du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels;

Les représentants des organisations syndicales ou associations de médecins du travail et de médecins de main-d'oeuvre;

Les représentants de la caisse nationale de sécurité sociale des travailleurs salariés et de la caisse nationale d'assurance maladie et maternité des travailleurs non-salariés;

Le représentant de la mutualité sociale agricole;

Le représentant de l'Association nationale pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés;

Le représentant de l'Agence nationale pour l'emploi;

Le représentant de l'Association pour la formation professionnelle des adultes;

Le spécialiste des problèmes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les membres de la section permanente et leurs suppléants sont désignés par le ministre chargé du travail qui est saisi, en ce qui concerne les représentants des associations de handicapés, des propositions du conseil supérieur.

### Article R323-89

Les membres du personnel permanent chargés d'assurer le secrétariat du Conseil supérieur sont désignés par le ministre dont ils relèvent, en accord avec le ministre chargé du travail, et demeurent en position d'activité dans leur cadre.

### Article R323-90

Le ministre chargé du travail arrête l'ordre du jour des réunions du Conseil supérieur.

Chaque ministre représenté au Conseil supérieur présente un rapport annuel sur l'activité de son département en faveur du reclassement des travailleurs handicapés.

### Article R323-91

La section permanente peut être habilitée par le Conseil supérieur à se prononcer sur les accords de branche mentionnés aux articles L. 323-8-1 et R. 323-5.

Elle peut être convoquée, en cas d'urgence, par le ministre chargé du travail pour se prononcer sur les projets d'actes réglementaires concernant les travailleurs handicapés.

### Article R323-92

## Code du travail

Le conseil supérieur et sa section permanente ne peuvent émettre d'avis ou de vœux que si la moitié au moins de leurs membres en exercice sont présents.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Les avis et les vœux sont transmis par le ministre chargé du travail aux ministres intéressés.

### *Sous-section 9 Dispositions applicables aux administrations et entreprises prévues à l'article L. 323-12 (4°)*

#### Article R323-93

Pour l'application de l'article L. 323-12 (4°) sont soumis aux dispositions de la présente sous-section:

- d'une part, les administrations de l'Etat, des départements, des communes et de Paris;
- d'autre part, et à la condition de ne pas relever de la section I du présent chapitre, les établissements publics quel que soit leur caractère, les entreprises nationales et les entreprises titulaires d'une concession.

#### Article R323-94

Les établissements, sociétés et entreprises énumérés à l'article L. 323-12 (4°), non régis par l'article R. 323-93 sont soumis aux dispositions de la présente sous-section sous réserve des dérogations suivantes: Les mines et carrières ne sont soumises aux dispositions de la présente sous-section qu'en ce qui concerne les personnes employées dans les installations de surface. Les entreprises d'armement maritime ne sont de même soumises auxdites dispositions qu'en ce qui concerne les emplois à terre. Les établissements, sociétés ou entreprises mentionnées au premier alinéa du présent article sont dispensés de la déclaration prévue à l'article R. 323-54 lorsqu'ils attribuent les emplois vacants à des membres de leurs personnels bénéficiaires de la section II du présent chapitre. De plus, les mines et carrières sont dispensées de la même déclaration lorsque les postes sont attribués à des travailleurs du fond, victimes d'un accident du travail, atteints d'une maladie professionnelle ou titulaire d'une indemnité de changement d'emploi allouée en application de la législation sur la silicose professionnelle. Il est toutefois fait mention de ces mutations intérieures dans la déclaration annuelle prévue par l'article R. 323-51.

#### Article R323-95

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe, compte tenu du principe posé à l'article L. 323-19, le pourcentage à concurrence duquel les établissements, sociétés et entreprises mentionnés à l'article précédent doivent réserver une priorité d'emploi aux travailleurs handicapés; cet arrêté détermine également la date d'entrée en vigueur de cette obligation d'emploi prioritaire.

#### Article R323-96

Le travailleur handicapé peut:

- soit postuler un emploi des collectivités ou organismes mentionnés à l'article R. 323-93, si cet emploi figure à la nomenclature prévue à l'article R. 323-98;
- soit participer aux concours et examens ouverts pour le recrutement des fonctionnaires de catégories A, B, C, D, et, en ce qui concerne les collectivités locales et leurs établissements publics de catégories assimilées.

#### Article R323-97

Pour chaque catégorie d'emplois des collectivités ou organismes mentionnés à l'article R. 323-93 une priorité d'emploi est en exécution de l'article L. 323-19, réservée aux handicapés à concurrence d'un certain pourcentage déterminé conformément au principe posé à l'alinéa 2 dudit article.

Entrent en compte pour l'application de ce pourcentage les emplois attribués à quelque titre que ce soit à des handicapés notamment par voie de concours aussi bien qu'au titre des emplois réservés.

Les arrêtés fixant par catégorie d'emplois les pourcentages prévus à l'alinéa ci-dessus sont pris par les ministres chargés du travail, de la fonction publique, des anciens combattants et victimes de guerre, de l'économie et des finances, après accord des ministres intéressés. Toutefois, lorsqu'ils concernent les

## Code du travail

communes ils sont pris par les ministres chargés du travail, des anciens combattants et victimes de guerre, de l'intérieur et, le cas échéant, des départements et territoires d'outre-mer.

### Paragraphe 1: Accession aux emplois réservés

#### Article R323-98

Les nomenclatures initiales des emplois réservés aux handicapés sont celles qui sont établies en application des dispositions des articles L. 402 et L. 404 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

La nomenclature des emplois autres que ceux des communes est révisée périodiquement par des décrets pris sur le rapport des ministres chargés de la fonction publique, de l'économie et des finances, du travail, des anciens combattants et victimes de guerre après accord des deux ministres intéressés.

La nomenclature des emplois des communes est révisée périodiquement par des décrets pris sur le rapport des ministres chargés du travail, des anciens combattants et victimes de guerre, de l'intérieur et, le cas échéant, des départements d'outre-mer.

#### Article R323-99

Les pourcentages fixés par les arrêtés prévus à l'article R. 323-97 s'ajoutent à ceux mentionnés aux articles L. 402 et L. 404 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Lorsque le nombre des bénéficiaires relevant de ce code est inférieur à celui des emplois à pourvoir dans une catégorie déterminée, les emplois restés vacants sont proposés aux travailleurs handicapés, candidats à des emplois de même catégorie, dans la limite d'un pourcentage fixé par arrêté des ministres chargés du travail, des anciens combattants et victimes de guerre et du ministre intéressé.

#### Article R323-100

La demande d'attribution d'un emploi réservé est adressée à la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel siégeant dans la formation résultant de l'article 1er du décret n° 78-392 du 17 mars 1978. Cette demande est notamment accompagnée d'une pièce établissant que la qualité de travailleur handicapé a été reconnue à l'intéressé par application des dispositions de l'article L. 323-11. Le candidat doit faire connaître le ou les emplois qu'il postule ainsi que le ou les départements où il désire être nommé.

Aucune limite d'âge n'est fixée pour le dépôt des candidatures.

#### Article R323-101

Le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre statue sur la recevabilité de la demande au regard des conditions définies à l'article R. 400 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

La décision de la commission siégeant dans la formation résultant de l'article 1er du décret n° 78-392 du 17 mars 1978 est notifiée au candidat.

Dans le cas d'admission de la demande, cette décision, qui est également notifiée à l'administration dont relève l'emploi demandé, indique que le handicap n'est pas compatible avec l'exercice des fonctions afférentes à cet emploi.

Un recours peut être formé contre la décision de la commission susindiquée devant la commission départementale des handicapés dans le délai d'un mois fixé à l'article R. 323-77. Ce délai est rappelé dans la notification de la décision de la commission siégeant dans la formation résultant de l'article 1er du décret n° 78-392 du 17 mars 1978.

La décision de la commission départementale des handicapés peut faire l'objet d'un recours en cassation devant le Conseil d'Etat. L'existence de ce recours est rappelée dans la notification de la décision dont il s'agit.

#### Article R323-103

Le dossier du handicapé reconnu physiquement apte à l'emploi sollicité est transmis à la direction interdépartementale des anciens combattants et victimes de guerre du lieu de résidence du candidat pour appréciation de son aptitude professionnelle, dans les conditions fixées aux articles 408 à 426 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

## Code du travail

Les commissions prévues aux articles R. 414 à R. 418 de ce code et chargées d'apprécier l'aptitude professionnelle des handicapés sont complétées par un représentant des handicapés désigné sur proposition des associations de handicapés à caractère national, par le ministre chargé du travail ou par le préfet suivant qu'il s'agit de la commission centrale ou d'une commission départementale.

### Article R323-104

Les dossiers des candidats sont, à la fin des examens constitués et transmis dans les conditions fixées aux articles R. 427 et R. 428 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

### Article R323-105

Le classement des candidats est arrêté par le ministre chargé des anciens combattants et victimes de guerre et le ministre chargé du travail. Les dispositions du dernier alinéa de l'article R. 430 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre sont applicables aux handicapés candidats aux emplois réservés.

Ce classement est établi au moins une fois par an. Il est valable jusqu'à la publication du classement suivant.

Pour chaque emploi, les candidats sont classés par département et reçoivent un rang de classement qui leur est notifié avec l'indication du numéro du Journal officiel où la liste a été publiée. La décision de refus de classement est notifiée au postulant et doit comporter le motif de ce refus.

Le classement est opéré compte tenu des résultats de l'examen professionnel.

A valeur égale, les candidats sont classés successivement d'après le nombre d'enfants mineurs ou infirmes à leur charge d'après leur âge, le plus âgé ayant la référence, et enfin, d'après l'ancienneté des demandes d'attribution d'un emploi.

Les handicapés bénéficiaires de l'article R. 323-109 ci-dessous figurent en tête du classement concernant l'emploi auquel ils ont vocation.

### Article R323-106

Les handicapés classés selon les dispositions de l'article R. 323-105 sont nommés ou engagés dans les conditions prescrites aux articles L. 418 et R. 433 du code susvisé. Pour les emplois communaux et à égalité de titres le candidat domicilié dans la commune est nommé par préférence.

### Article R323-107

Les dispositions de l'article R. 323-111 sont applicables aux candidats aux emplois réservés.

### Article R323-108

Tout handicapé nommé en application du présent paragraphe à un emploi comportant un stage obligatoirement imposé à tous les candidats quels qu'ils soient peut, dans le cas d'une inaptitude professionnelle constatée au cours de ce stage ou à l'expiration de celui-ci, demander un autre emploi. Cette demande doit, à peine de forclusion, être produite dans le délai de deux mois, à compter du jour où le candidat a été avisé de son inaptitude professionnelle. Elle est instruite dans les conditions prévues à l'article R. 323-101.

Le stagiaire reconnu professionnellement inapte et qui n'a pas formulé de demande de nouvel emploi dans le délai susmentionné est licencié.

Il en est de même du stagiaire qui, ayant formulé une demande n'a pas subi avec succès, à la première session à laquelle il a été convoqué, l'examen professionnel correspondant à l'emploi demandé ou ne s'est pas présenté audit examen.

Le stagiaire qui a subi avec succès l'examen professionnel est maintenu en fonction jusqu'à son reclassement.

Toutefois, si celui-ci n'a pas lieu dans les deux ans suivant la constatation de l'inaptitude professionnelle, le stagiaire est licencié.

### Article R323-109

## Code du travail

Lorsqu'un handicapé, déjà bénéficiaire des dispositions du présent paragraphe, est par suite de modifications de son état physique, devenu inapte à l'emploi occupé, il peut en solliciter un autre par une demande qui doit, à peine de forclusion être produite dans le délai de deux mois à compter du jour où la décision constatant son inaptitude lui a été notifiée.

Si le candidat sollicite un emploi dans une administration autre que celle à laquelle il appartient, la demande est inscrite dans les conditions prévues à l'article R. 323-101, s'il obtient l'emploi demandé, son reclassement est alors imputé sur le contingent des emplois réservés aux travailleurs handicapés par ladite administration.

Si le candidat sollicite un emploi dépendant de son administration cette dernière statue directement sur l'aptitude physique et professionnelle de l'intéressé à cet emploi.

En l'absence d'une vacance d'emploi ou si le candidat est physiquement ou professionnellement inapte à l'emploi demandé, l'administration intéressée invite ce candidat qui peut alors dans les deux mois présenter une dernière demande tendant à obtenir un autre emploi de la même administration ou tout autre emploi dépendant d'une autre administration.

Cette dernière demande est inscrite dans les conditions prévues soit au troisième alinéa, soit au deuxième alinéa du présent article.

Si l'intéressé est déclaré physiquement apte à l'emploi sollicité, il subit le cas échéant, l'examen ou les épreuves d'aptitude professionnelle exigés. Il est toutefois dispensé de cet examen ou des épreuves dans le cas où l'emploi demandé étant de même nature que l'emploi occupé, il n'existe pas de différences essentielles entre les conditions d'aptitude professionnelle requises pour ces emplois. L'intéressé est maintenu en fonctions jusqu'à son reclassement.

Si celui-ci n'a pas lieu dans les deux ans suivant la notification de l'inaptitude, l'intéressé est licencié.

### Paragraphe 2: Accession aux emplois publics par concours

#### Article R323-111

Pour l'application des dispositions de l'article L. 323-21, la commission siégeant dans la formation résultant de l'article 1er du décret n° 78-392 du 17 mars 1978, fixe, le cas échéant, après expertise, la date de la consolidation de l'affectation invalidante dont a été atteint le handicapé candidat à un concours de recrutement.

Les modalités de la procédure d'expertise sont déterminées par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de la fonction publique.

#### Article R323-112

La limite d'âge fixée pour l'admission à concourir est, le cas échéant, reculée pour les candidats ayant la qualité de travailleur handicapé, d'une durée égale à celle des traitements et soins qu'ils ont eu à subir.

Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats.

#### Article R323-113

Les dispositions de l'article R. 323-109 sont applicables aux travailleurs handicapés recrutés dans les conditions définies par le présent paragraphe.

### Paragraphe 3: Dispositions diverses

#### Article R323-114

Il est institué auprès du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés une commission composée de représentants des ministres chargés de la fonction publique, des affaires sociales, de l'intérieur, des anciens combattants et victimes de guerre et du ministre intéressé. Les membres de cette commission sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail. Cette commission est chargée de présenter au ministre chargé du travail des propositions concernant notamment:

## Code du travail

- la révision de la liste des infirmités compatibles avec les emplois réservés énumérés à l'article D. 313 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre;
- les conditions particulières d'aptitude physique imposées dans chaque administration pour l'admission des candidats.

Cette commission conduira ses travaux en liaison avec le comité médical supérieur de l'article 7 du décret n° 59-310 du 14 février 1959.

### Article R323-115

Les dispositions de la présente sous-section ne dérogent pas aux différentes mesures de reclassement prévues en faveur de certaines catégories de personnel de l'Etat ou des collectivités locales.

*Sous-section 10 Application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 323-9 et de l'article 29 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975*

### Article R323-116

L'aide financière que l'Etat peut accorder en application de l'article L. 323-9 (dernier alinéa) est soumise aux conditions ci-après fixées.

### Article R323-117

Lorsque la demande d'aide financière est présentée au titre de la deuxième phrase du dernier alinéa de l'article L. 323-9, elle est adressée au commissaire de la République du département où est situé l'établissement, accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif ainsi que de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le montant de l'aide financière susceptible d'être accordée ne peut excéder 80 p. 100 du coût de l'adaptation ou de l'aménagement envisagé par application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 323-9.

Le commissaire de la République du département statue sur la demande d'aide financière. Toutefois, lorsque l'aide susceptible d'être accordée excède un montant fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'emploi, l'arrêté du commissaire de la République est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'emploi, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier; en cas d'évocation, le ministre statue sur la demande.

### Article R323-118

Lorsque la demande d'aide financière concerne la compensation des charges supplémentaires d'encadrement, elle est adressée au commissaire de la République du département où est situé l'établissement, accompagnée de la justification des dépenses afférentes à ce supplément d'encadrement ainsi que de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'aide financière susceptible d'être accordée ne peut concerner que la seule période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette aide ne peut excéder 50 p. 100 des dépenses d'encadrement supplémentaire afférentes à la période ci-dessus définie.

Le commissaire de la République du département statue sur la demande d'aide financière. Toutefois, lorsque l'aide susceptible d'être accordée excède un montant fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'emploi, l'arrêté du commissaire de la République est, avant mise à exécution, transmis au ministre chargé de l'emploi, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cet arrêté pour évoquer le dossier; en cas d'évocation, le ministre statue sur la demande.

### Article R323-119

Les dispositions des articles R. 323-116 à R. 323-118 sont applicables aux demandes d'aide financière présentées par les collectivités locales ou les établissements publics définis à l'article 29 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975.



# Code du travail

## Chapitre 4 Cumuls d'emploi et travail dissimulé

### *Section 2 Travail dissimulé*

#### Article R324-1

Tout entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire doit pendant la durée de l'affichage du permis afficher sur ce chantier son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse.

L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

#### Article R324-2

Toute personne à laquelle s'applique l'article L. 324-14 vérifie, dans les conditions définies aux articles R. 324-3 et R. 324-4 ci-après, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard de l'article L. 324-10.

#### Article R324-3

Le particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint ou de ses ascendants ou descendants, est considéré comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 324-14 s'il se fait remettre, par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat, l'un des documents énumérés à l'article R. 324-4.

#### Article R324-4

Lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article R. 324-3, la personne mentionnée à l'article R. 324-2 est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 324-14 si elle se fait remettre par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat:

1° Dans tous les cas, l'un des documents suivants:

- a) Attestation de fourniture de déclarations sociales, émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins d'un an;
- b) Avis d'imposition afférent à la taxe professionnelle pour l'exercice précédent;
- c) Attestations par lesquelles le cocontractant justifie de la régularité de sa situation au regard des articles 52, 53, 54 et 259 du code des marchés publics;
- d) Attestation de garantie financière prévue à l'article L. 124-8 pour les entreprises de travail temporaire;
- e) A défaut des documents mentionnés aux a, b et c ci-dessus, pour les personnes physiques ou morales ayant commencé leur activité depuis moins d'un an, récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises.

2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, l'un des documents suivants:

- a) Un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis);
- b) Une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers;
- c) Un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente;
- d) Un récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes physiques ou morales ayant commencé leur activité depuis moins d'un an.

3° Lorsque le cocontractant emploie des salariés, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 143-3, L. 143-5 et L. 620-3.

#### Article R324-5

Toute personne à laquelle s'appliquent les articles L. 324-14 et L. 324-14-2 vérifie, dans les conditions définies aux articles R. 324-6 et R. 324-7 ci-après, que son cocontractant établi ou domicilié à l'étranger s'acquitte de ses obligations au regard de l'article L. 324-14-2.

#### Article R324-6

## Code du travail

Le particulier qui contracte pour son usage personnel, celui de son conjoint ou de ses ascendants ou descendants, est considéré comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 324-14-2 s'il se fait remettre par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat, l'un des documents énumérés à l'article R. 324-7.

### Article R324-7

Lorsqu'elle n'est pas un particulier répondant aux conditions fixées par l'article R. 324-6, la personne mentionnée à l'article R. 324-5 est considérée comme ayant procédé aux vérifications imposées par l'article L. 324-14 si elle se fait remettre par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat:

1° Dans tous les cas, soit les documents mentionnés aux a et b ci-après, soit l'un des documents mentionnés au c ou d à savoir:

a) Document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant du cocontractant, désigné auprès de l'administration fiscale française;

b) Document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CEE) n° 1408-71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale, ou, à défaut, attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins de trois mois.

c) Attestations par lesquelles le cocontractant justifie de la régularité de sa situation au regard des articles 52, 53, 54 et 259 du code des marchés publics ou des règles d'effet équivalent applicables dans le pays où il est établi;

d) Attestation de garantie financière prévue à l'article L. 124-8 ou tout document attestant que l'entreprise de travail temporaire établie à l'étranger et exerçant en partie son activité en France satisfait dans le pays où elle est établie à la réglementation d'effet équivalente si celle-ci existe.

2° Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants:

a) Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription;

b) Un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel;

c) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de trois mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre.

3° Lorsque le cocontractant emploie des salariés, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 143-3, L. 143-5 et L. 620-3 ou des règles d'effet équivalent dans le pays auquel ils sont rattachés.

Les documents et attestations énumérés par le présent article doivent être rédigés en langue française ou être accompagnés d'une traduction en langue française.

### Article R324-8

Le numéro d'identification mentionné au 1° de l'article L. 324-11-2 est le numéro défini à l'article 1er du décret n° 97-497 du 16 mai 1997 relatif au numéro unique d'identification des entreprises.

### Article R324-9

Sur demande écrite adressée à l'un des services dont relèvent les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 324-12, le salarié obtient les informations relatives à l'accomplissement par son employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant.

La demande du salarié contient les indications suivantes:

1° Ses nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance;

2° Son numéro national d'identification, s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale;

3° Son adresse;

4° Sa date d'embauche et la période de travail pour laquelle l'information relative à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche est sollicitée.

La réponse est adressée au salarié dans les trente jours qui suivent la réception de sa demande.

## Code du travail

Elle contient les informations relatives à:

- 1° L'existence ou non d'une déclaration préalable à l'embauche le concernant, correspondant à la date d'embauche et à la période d'emploi mentionnées dans sa demande;
  - 2° Dans le cas où l'embauche a fait l'objet d'une déclaration, la date et l'heure prévisibles d'embauche indiquées par l'employeur, ainsi que la date et l'heure auxquelles il a procédé à la déclaration;
  - 3° La dénomination sociale ou les nom et prénoms de l'employeur qui a procédé à cette déclaration ainsi que son adresse professionnelle et, le cas échéant, son numéro SIRET.
- Le cas échéant, la demande présentée verbalement par le salarié et la réponse susceptible de lui être apportée sont consignées par procès-verbal.

### Titre 3 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Chapitre 2 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

##### Article R331-1

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est consulté sur les projets de loi et de décret ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

Il peut procéder à des études et à des recherches, susciter ou favoriser des initiatives et faire des propositions tendant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

##### Article R331-2

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit un rapport annuel d'activité qui est rendu public.

Tous les deux ans le ministre chargé des droits de la femme adresse au conseil supérieur un rapport dressant l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le conseil. Ce rapport comporte, en particulier, un bilan des activités menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et les services d'inspection du travail, ainsi qu'un compte rendu des travaux effectués sur ce point par la Commission nationale de la négociation collective en vertu du 8° de l'article L. 136-2 du code du travail.

Au vu du rapport qui lui est adressé, le conseil supérieur émet un avis, qui est rendu public.

##### Article R331-3

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprend:

- 1° a) Le ministre chargé des droits de la femme ou son représentant, président;  
Le ministre chargé du travail ou son représentant, vice-président;  
Le ministre chargé de l'emploi ou son représentant, vice-président;  
Le ministre chargé de la formation professionnelle ou son représentant, vice-président.
- b) Le directeur de l'action sociale;  
Le directeur des affaires sociales au ministère de l'agriculture;  
Le chef de la mission des enseignements technologiques et professionnels et de la formation continue des adultes au ministère de l'éducation nationale;  
Le directeur de l'Agence nationale pour l'emploi;  
Le directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail;  
Le directeur de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

## Code du travail

2° Neuf représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, à raison de:

- a) Trois représentants sur proposition de la confédération générale du travail;
- b) Deux représentants sur proposition de la confédération française démocratique du travail;
- c) Deux représentants sur proposition de la confédération générale du travail - Force ouvrière;
- d) Un représentant sur proposition de la confédération française de l'encadrement, confédération générale des cadres;
- e) Un représentant sur proposition de la confédération française des travailleurs chrétiens.

3° Neuf représentants des employeurs, à raison de:

- a) Sept membres représentant les professions autres qu'agricoles, dont:

Cinq membres désignés sur proposition du Conseil national du patronat français, parmi lesquels un représentant au titre des entreprises moyennes et petites;

Un membre désigné après consultation du Conseil national du patronat français représentant les entreprises publiques;

Un membre désigné sur proposition de la confédération générale des petites et moyennes entreprises;

- b) Un membre représentant les professions agricoles désigné sur proposition de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles et de la confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles;

- c) Un membre représentant les employeurs artisans désigné sur proposition de l'union professionnelle artisanale.

4° Neuf personnalités désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience, notamment dans la vie associative.

Les organisations représentatives des salariés et des employeurs mentionnés aux 2° et 3° du présent article proposent, en même temps que des membres titulaires et en nombre égal, des membres suppléants.

### Article R331-4

Les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés ainsi que les personnes désignées en raison de leur compétence sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé des droits de la femme.

Un membre suppléant ne peut assister aux séances du conseil supérieur ou de ses commissions qu'en cas d'absence du membre titulaire.

Le mandat des membres du conseil supérieur est renouvelable. En cas de décès, de démission ou de perte de leur mandat, les membres sont remplacés pour la période restant à courir.

Les fonctions de membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont gratuites. Des frais de déplacement et de séjour peuvent être, le cas échéant, alloués aux membres du conseil ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article R. 331-6, dans les conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé des droits de la femme et du ministre chargé du budget.

### Article R331-5

Le conseil supérieur élabore son règlement intérieur.

Il constitue en son sein une commission permanente qui prépare les travaux du conseil supérieur et qui peut être consultée, en cas d'urgence, en son lieu et place.

Elle est présidée par le président du conseil supérieur ou son représentant et comprend:

- 1° Cinq membres du conseil supérieur choisis parmi les membres mentionnés au 1° de l'article R. 331-3;
- 2° Cinq membres du conseil supérieur représentant les salariés choisis parmi les membres mentionnés au 2° de l'article R. 331-3;
- 3° Cinq membres du conseil supérieur représentant les employeurs choisis parmi les membres mentionnés au 3° de l'article R. 331-3;
- 4° Cinq membres du conseil supérieur choisis parmi les personnalités désignées en raison de leur compétence.

## Code du travail

Les membres de la commission permanente et leurs suppléants sont désignés pour trois ans, sur proposition du conseil supérieur, par arrêté du ministre chargé des droits de la femme.

### Article R331-6

Le conseil supérieur peut constituer des commissions spécialisées et des groupes de travail pour l'étude des questions relevant de sa compétence.

Les membres du conseil supérieur représentant les employeurs et les salariés peuvent se faire assister d'un expert de leur choix dans ces formations.

Les commissions spécialisées et les groupes de travail peuvent s'adjoindre toute personne qualifiée dans les matières étudiées par eux.

Le secrétariat du conseil supérieur est assuré par les services relevant du ministre chargé des droits de la femme.

### Article R331-7

Le conseil supérieur se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

La commission permanente se réunit au moins deux fois par an dans les mêmes conditions.

L'ordre du jour du conseil et celui de la commission permanente sont fixés par le président. Sauf cas d'urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours avant la date de la réunion.

## Titre 4 Main d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale

### Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main d'oeuvre étrangère

#### *Section 1 Travailleurs étrangers*

##### Article R341-1

Tout étranger, pour exercer à temps plein ou à temps partiel une activité professionnelle salariée, doit être titulaire d'une autorisation de travail en cours de validité.

Cette autorisation est délivrée par le commissaire de la République du département où réside l'étranger. Elle doit être présentée à toute réquisition des autorités chargées du contrôle des conditions de travail.

Hormis le cas visé à l'article R. 341-7, elle autorise l'étranger à exercer, selon les cas, une ou plusieurs activités professionnelles salariées ou toute activité professionnelle salariée de son choix dans un ou plusieurs départements ou sur l'ensemble du territoire métropolitain.

##### Article R341-2

Sous réserve des dispositions des articles R. 341-7 et R. 341-7-2, l'autorisation de travail est constituée par la mention "salarié" apposée sur la carte de séjour temporaire ou par la carte de résident en cours de validité.

##### Article R341-3

L'étranger venu en France pour y exercer une activité professionnelle salariée doit joindre à la première demande d'autorisation de travail qu'il souscrit le contrat de travail, revêtu du visa des services du ministre chargé des travailleurs immigrés, qu'il a dû obtenir avant son entrée en France.

A titre dérogatoire, l'étranger qui séjourne régulièrement en France peut être autorisé à travailler. Il doit joindre à sa demande un contrat de travail. Il doit, en outre, être reconnu médicalement apte au travail par l'Office des migrations internationales.

##### Article R341-3-1

Le travailleur titulaire d'une autorisation venant à expiration peut en demander le renouvellement.

## Code du travail

Sauf s'il se trouve involontairement privé d'emploi et en dehors du cas du renouvellement de plein droit de la carte de résident prévu à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, l'étranger doit joindre 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 la demande de renouvellement de l'autorisation de travail constituée par la mention "salarié" apposée sur la carte de séjour temporaire, la validité de celle-ci est prolongée d'un an.

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 des travailleurs involontairement privés d'emploi.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées au service compétent au cours du troisième et au plus tard du deuxième mois précédant la date d'expiration du titre de travail.

### Article R341-4

Sauf dans le cas où l'étranger bénéficie de plein droit de la carte de résident par application des articles 15 et 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, pour accorder ou refuser le titre de travail sollicité le commissaire de la république du département où réside l'étranger prend notamment en considération les éléments suivants d'appréciation:

1. La situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger et dans la zone géographique où il compte exercer cette profession;
2. Les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail;
3. Les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français;
4. Les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des 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 travailleurs déterminées en fonction soit des liens entretenus avec la France par leur pays d'origine, soit des services qu'ils ont eux-mêmes rendus à la France, soit de l'ancienneté de leur séjour en France. Un arrêté du ministre chargé du travail énumère ces catégories.

### Article R341-5

Sauf s'il en bénéficie de plein droit en application des dispositions des articles 15 et 16 de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, le travailleur étranger qui sollicite la délivrance d'une carte de résident doit joindre à sa demande un contrat ou une promesse de contrat de travail précisant la profession, le salaire offert, la durée hebdomadaire du travail et le lieu effectif d'emploi.

A cette occasion, le travailleur étranger peut être appelé à justifier de l'activité professionnelle qu'il a effectivement exercée au cours des années précédentes.

### Article R341-7

Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger qui ne peut prétendre ni à la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ni à la carte de résident et qui est 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 ministre chargé des travailleurs immigrés, ne peut dépasser neuf mois. Elle est renouvelable.

### Article R341-7-2



## Code du travail

Le contrat d'introduction de travailleur saisonnier visé par les services du ministre chargé du travail donne à son titulaire le droit d'exercer l'activité professionnelle salariée qui y est portée pendant sa durée de validité chez l'employeur qui a signé ce contrat. La durée totale du ou des contrats saisonniers dont peut bénéficier un travailleur étranger ne peut excéder six mois sur douze mois consécutifs.

Un même employeur ne peut être autorisé à recourir à un ou des contrats de main-d'oeuvre saisonnière visés à l'article 1er pour une période supérieure à six mois sur douze mois consécutifs. Le décompte est effectué pour chaque établissement d'une même entreprise.

A titre exceptionnel, l'employeur peut être autorisé à conclure des contrats saisonniers d'une durée maximum totale de huit mois sur douze mois consécutifs sous la double condition que ces contrats concernent des activités de production agricole déterminées, pour lesquelles cette mesure répond à des exigences spécifiques et que l'employeur intéressé apporte la preuve qu'il ne peut faire face à ce besoin par le recrutement de main-d'oeuvre déjà présente sur le territoire national.

La liste des activités de production agricole ou pourra être autorisée la conclusion des contrats saisonniers mentionnés à l'alinéa précédent est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

### *Section 2 Office des migrations internationales*

#### Paragraphe 1 Dispositions générales

##### Article R341-9

L'office des migrations internationales relève du ministre chargé du travail. Il est chargé d'exécuter les opérations de recrutement et d'introduction des immigrants étrangers et de leurs familles prévues à l'article L. 341-9 ainsi que les opérations de recrutement en France des travailleurs de toutes nationalités pour l'étranger, prévues au même article.

Il peut notamment accomplir toute opération connexe concernant l'accueil, l'information, l'adaptation sociale et professionnelle ainsi que l'aide à apporter éventuellement au rapatriement des migrants.

Il peut, au moyen de conventions, obtenir la collaboration d'organismes afin d'assurer dans les meilleures conditions d'efficacité le recrutement pour l'étranger de travailleurs.

##### Article R341-10

L'Office met en oeuvre les directives techniques qui lui sont données en ce qui concerne les opérations d'introduction de la main-d'oeuvre nécessaire aux diverses activités professionnelles. Il applique les règles fixées en ce qui concerne la sélection des immigrants, compte tenu de leur nationalité d'origine et de leur situation personnelle et leur répartition sur le territoire français.

#### Paragraphe 2 Administration et direction

##### Article R341-11

L'Office est administré par un conseil d'administration composé d'un président et de six membres.

Le président est nommé par décret en conseil des ministres. Les membres sont désignés respectivement parmi les fonctionnaires de leur département, par le ministre chargé du travail, le ministre chargé des affaires étrangères, le ministre chargé de l'intérieur, le ministre chargé de l'industrie et le ministre chargé de l'agriculture.

Les représentants du ministre chargé du travail sont, de droit, vice-présidents du conseil d'administration. Les membres du conseil d'administration ne peuvent se faire représenter.

##### Article R341-11-1

Un comité consultatif est placé auprès de l'office des migrations internationales.

Il comprend:

Le président du conseil d'administration, président;

## Code du travail

Le directeur général du travail et de l'emploi ou son représentant et le directeur de la population et des migrations ou son représentant;  
Un représentant du ministre des affaires étrangères;  
Un représentant du ministre de l'intérieur;  
Un représentant du ou des ministres chargés de l'industrie, du commerce et de l'artisanat;  
Un représentant du ministre chargé de l'agriculture;  
Cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs et cinq représentants des organisations syndicales de travailleurs, nommés pour trois ans par arrêté du ministre du travail, sur proposition des organisations syndicales nationales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. Leurs fonctions sont renouvelables dans les mêmes conditions.

### Article R341-11-2

Le comité consultatif peut émettre des avis et des vœux sur toutes questions relevant des attributions du conseil d'administration. Le comité est obligatoirement consulté sur le projet de budget annuel de l'office et sur les rapports que le directeur est tenu d'adresser au conseil d'administration en vertu de l'article R. 341-19.

Le président transmet au conseil d'administration les avis et les propositions du comité consultatif.

### Article R341-12

Les services de l'Office sont placés sous l'autorité d'un directeur nommé par décret en conseil des ministres sur la proposition du président du conseil d'administration.

### Article R341-13

Le directeur et le contrôleur d'Etat assistent aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

### Article R341-14

Le conseil d'administration se réunit soit à l'initiative du président, soit à la demande de la majorité de ses membres et au moins une fois par mois.

Les fonctions des membres du conseil sont gratuites; elles sont incompatibles avec tout emploi rémunéré par l'Office.

### Article R341-15

Toutefois, le président du conseil d'administration reçoit une indemnité de fonctions. Cette indemnité ainsi que la rémunération du directeur sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des affaires économiques.

## Paragraphe 3 Attributions du conseil d'administration et du directeur

### Article R341-16

Le conseil d'administration est appelé à délibérer sur les objets suivants:

1. Les conditions de réalisation des opérations d'immigration et d'organisation générale des services d'accueil;
2. Le règlement intérieur;
3. Le budget de l'Office;
4. Le compte administratif du directeur et les comptes de l'agent comptable;
5. Les achats, ventes, échanges d'immeubles, baux de plus de neuf ans, constitution et cession de droits réels immobiliers;
6. Les transactions sur toutes affaires lorsque la somme en liquide n'excède pas 2 000 F;
7. L'acceptation de dons ou legs.

Il propose également le taux des redevances à payer par les employeurs bénéficiaires de main-d'oeuvre.

### Article R341-17

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur et des dispositions de l'article R. 341-28, en ce qui concerne le budget, les délibérations du conseil d'administration sont exécutoires de plein droit.

## Code du travail

### Article R341-18

Le directeur représente l'Office en justice et dans tous les actes de la vie civile, il assure l'exécution des décisions du conseil d'administration, il passe, sous sa responsabilité, tous les actes autres que ceux prévus à l'article R. 341-16; vis-à-vis des tiers, il engage l'Office par sa signature.

### Article R341-19

Le directeur est tenu de dresser chaque année deux rapports qu'il présente au conseil d'administration, l'un au cours du premier trimestre, l'autre pendant le dernier trimestre de l'année. Le premier rend compte de l'activité de l'Office durant l'exercice écoulé et fournit, en particulier le détail des entrées et des sorties d'immigrants; le deuxième traite notamment des moyens à mettre en oeuvre pour réaliser le plan d'immigration dressé pour l'année suivante par le ministre chargé du travail.

### Article R341-20

Le directeur peut déléguer ses pouvoirs pour des affaires déterminées à tout agent de l'Office.

## Paragraphe 4 Services administratifs

### Article R341-21

Les services de l'Office des migrations internationales comprennent un service central, des centres d'hébergement et des missions temporaires et permanentes à l'étranger et dans les territoires d'outre-mer.

### Article R341-22

L'ensemble des services est placé sous l'autorité du directeur, qui pourvoit à tous les emplois dans la limite des prévisions budgétaires.

En ce qui concerne les catégories de personnel qui sont déterminées par arrêté concerté du ministre chargé du travail, du ministre chargé des affaires étrangères, du ministre chargé de l'intérieur, du ministre chargé de l'industrie, du ministre chargé de l'agriculture, les nominations sont prononcées par le directeur sur avis conforme du conseil d'administration. Le même arrêté détermine, en outre, les catégories d'emplois pour lesquelles la nomination est également soumise à l'agrément du ministre technique intéressé. Les nominations de délégués généraux de l'Office à l'étranger ainsi que des chefs de centre et de mission de sélection sont soumises à l'agrément du ministre chargé des affaires étrangères. La délégation ou le détachement auprès de l'Office des agents provenant d'autres administrations est prononcé dans les formes prévues à l'article 38 de l'ordonnance n. 59-244 du 4 février 1959.

### Article R341-23

Le personnel est lié à l'Office par les contrats passés dans les formes du droit privé, dans des conditions qui sont déterminées par le règlement intérieur. Les conditions de rémunération du personnel permanent sont soumises à l'approbation du ministre chargé de l'économie et des finances.

### Article R341-24

Les services extérieurs de l'Office sont soumis au contrôle d'agents qualifiés du ministère chargé du travail et du ministère chargé de l'agriculture désignés respectivement par les ministres intéressés. Les missions de l'Office à l'étranger sont placées sous le contrôle permanent des représentants diplomatiques et consulaires français à l'étranger.

## Paragraphe 5 Dispositions financières et comptables

### Article R341-25

Les ressources de l'Office proviennent notamment:

a) Des redevances représentatives de frais ou des contributions forfaitaires qui sont versées par les employeurs bénéficiaires de main-d'oeuvre. Le taux de ces redevances ou contributions est fixé pour le commerce et l'industrie par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie et des finances, pour l'agriculture, par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'économie et des finances;

## Code du travail

- b) Des dons, legs et libéralités de toute nature qu'il est appelé à recueillir;
- c) Des avances et subventions de l'Etat ou d'autres collectivités publiques.

### Article R341-26

L'Office est doté de l'autonomie financière. Les opérations de comptabilité de l'Office sont effectuées et décrites conformément aux règles en usage dans les établissements industriels et commerciaux.

### Article R341-27

L'Office est soumis au contrôle financier de l'Etat prévu par l'ordonnance du 23 novembre 1944. Les attributions du contrôleur d'Etat sont déterminées par un arrêté concerté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie et des finances.

### Article R341-28

Le budget préparé par le directeur et délibéré par le conseil d'administration est soumis à l'approbation du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie et des finances qui procèdent à son règlement par voie d'arrêté.

Les modifications au budget peuvent être apportées en cours d'exercice en raison de ressources ou de charges nouvelles. Elles sont approuvées dans les mêmes formes.

### Article R341-29

Aucune dépense ne peut être engagée par le directeur ou ses délégués que dans la limite des crédits régulièrement inscrits au budget de l'Office.

### Article R341-30

Les opérations de recettes et de dépenses sont effectuées par un agent comptable chargé sous sa responsabilité personnelle, de faire diligence pour assurer la rentrée de revenus et créances, legs, donations et autres ressources de l'Office, de faire procéder contre les débiteurs en retard aux exploits, significations, poursuites et commandements nécessaires, d'avertir de l'expiration des baux le directeur, d'éviter les prescriptions, de veiller à la conservation des immeubles, droits, privilèges ou hypothèques et de requérir l'inscription hypothécaire de tous les titres qui en sont susceptibles.

### Article R341-31

L'agent comptable est nommé et, le cas échéant, révoqué, par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé du travail.

Il est chargé d'acquitter les dépenses régulières mandatées par le directeur. Il a seul qualité pour opérer les managements de fonds et de valeurs.

### Article R341-32

Le directeur et l'agent comptable soumettent chaque année au conseil d'administration, au cours du premier trimestre, les comptes de l'Office pour l'exercice écoulé.

Le compte administratif, accompagné des observations du conseil d'administration est approuvé par arrêté concerté des deux ministres visés à l'article R. 341-28.

### Article R341-33

Un exemplaire des procès-verbaux établis par les fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du droit du travail par les agents de la direction générale des douanes et droits indirects ou par les officiers et agents de police judiciaire et constatant les infractions aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 341-6 du présent code est transmis au directeur du travail et de la main-d'oeuvre du département dans lequel l'infraction a été constatée ou au fonctionnaire qui en assume les attributions en raison de la nature de l'activité exercée par l'employeur. Le directeur du travail et de la main-d'oeuvre ou le fonctionnaire compétent indique à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, que les dispositions de l'article L. 341-7 lui sont applicables et qu'il peut lui présenter ses observations dans un délai de quinze jours. Dès réception de ces observations, et au plus tard à l'expiration du délai ainsi fixé, le fonctionnaire compétent, s'il n'est pas le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, transmet à ce dernier, avec son avis, le procès-verbal accompagné, le cas échéant, des observations de l'employeur.

## Code du travail

Le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre adresse, avec son avis, au directeur de l'office des migrations internationales le procès-verbal ainsi que les observations de l'employeur, s'il en a été produit, et, le cas échéant, l'avis du fonctionnaire compétent en raison de la nature de l'activité exercée par l'employeur.

Pour l'application du troisième alinéa de l'article R. 341-35, le directeur départemental du travail et de l'emploi joint, le cas échéant, à la proposition qu'il adresse au directeur de l'Office des migrations internationales l'avis du fonctionnaire compétent en raison de la nature de l'activité exercée par l'employeur.

### Article R341-34

Au vu des procès-verbaux qui lui sont transmis en application de l'article R. 341-33, le directeur de l'office des migrations internationales décide de l'application de la contribution spéciale prévue à l'article L. 341-7 et notifie sa décision à l'employeur ainsi que le titre de recouvrement.

Cette contribution est à la charge exclusive de l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger en violation de ces dispositions. Son recouvrement est effectué conformément aux dispositions régissant les états exécutoires émis pour le recouvrement des créances des établissements publics nationaux.

### Article R341-35

La contribution spéciale créée par l'article L. 341-7 est due pour chaque étranger employé en infraction au premier alinéa de l'article L. 341-6.

Son montant est égal à mille fois le taux horaire, à la date de la constatation de l'infraction, du minimum garanti prévu à l'article L. 141-8.

Lorsque l'emploi de l'étranger n'a pas donné lieu à la constatation d'une infraction autre que l'infraction au premier alinéa de l'article L. 341-6, le directeur de l'Office des migrations internationales peut, sur proposition du directeur départemental du travail et de l'emploi du département dans lequel l'infraction a été constatée, réduire ce montant à cinq cents fois le taux horaire du minimum garanti.

Le montant de la contribution spéciale est porté à deux mille fois le taux horaire du minimum garanti lorsqu'une infraction au premier alinéa de l'article L. 341-6 aura donné lieu à l'application de la contribution spéciale à l'encontre de l'employeur au cours de la période de cinq années précédant la constatation de l'infraction.

Une majoration de 10 p. 100 est ajoutée au montant de la contribution spéciale due par l'employeur, lorsque celui-ci n'aura pas acquitté cette contribution dans les deux mois suivant la date de la notification du titre de recouvrement.

### Article R341-36

Toute personne à laquelle les dispositions de l'article L. 341-6-4 sont applicables se fait remettre par son cocontractant une attestation sur l'honneur indiquant s'il a ou non l'intention de faire appel, pour l'exécution du contrat, à des salariés de nationalité étrangère et, dans l'affirmative, certifiant que ces salariés sont ou seront autorisés à exercer une activité professionnelle en France.

### Article R341-37

L'agent de contrôle qui constate une infraction aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 341-6, commise par le cocontractant visé à l'article R. 341-36, s'assure auprès de toute personne à laquelle l'article R. 341-36 est applicable qu'elle s'est fait remettre par ledit cocontractant l'attestation sur l'honneur comportant les indications prévues audit article.

Lorsque cette attestation n'a pas été remise, l'agent de contrôle le mentionne dans le procès-verbal visé à l'article R. 341-33 ou dans une notice qui lui est annexée en précisant:

- 1° L'identité et l'adresse de chacune des personnes concernées;
- 2° L'objet et le montant de chacun des contrats qu'elles ont conclus en méconnaissance des obligations énoncées à l'article L. 341-6-4.

Un exemplaire du procès-verbal et, le cas échéant, de la notice, sont adressés au directeur départemental du travail ou au fonctionnaire compétent mentionné à l'article R. 341-33.

### Article R341-38

Indépendamment de la procédure prévue à l'article R. 341-33, le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire compétent fait connaître à chacune des personnes visées dans le procès-verbal ou la

## Code du travail

notice, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, que les dispositions de l'article L. 341-6-4 lui sont applicables et qu'elle peut lui adresser des observations dans un délai de quinze jours. Dès réception de ces observations, et au plus tard à l'expiration du délai ainsi fixé, le fonctionnaire compétent, s'il n'est pas le directeur départemental du travail, les transmet à ce dernier avec le procès-verbal, accompagné de la notice, si elle a été établie, ainsi que de son avis.

### Article R341-39

Le directeur départemental du travail vérifie que les conditions de l'article L. 341-6-4 sont réunies, et demande à l'agent verbalisateur, si nécessaire, toutes informations complémentaires utiles. Il transmet au directeur de l'office des migrations internationales, en même temps que l'avis prévu au deuxième alinéa de l'article R. 341-33, son avis sur les modalités de mise en oeuvre de la contribution spéciale à l'égard de chacune des personnes mentionnées dans la procédure. Cet avis est accompagné du procès-verbal et de la notice qui lui est éventuellement annexée, ainsi que des observations de chacune de ces personnes s'il en a été produit et, le cas échéant, de l'avis du fonctionnaire compétent.

### Article R341-40

Au vu des documents qui lui sont transmis en application de l'article R. 341-39, le directeur de l'Office des migrations internationales décide, comme il est dit à l'article R. 341-34, de l'application de la contribution spéciale à l'employeur qui a occupé le salarié étranger en violation du premier alinéa de l'article L. 341-6. S'il décide de faire application de l'article L. 341-6-4, il notifie le titre de recouvrement soit à celui qui a occupé le salarié, soit à la ou aux personnes mentionnées à l'article L. 341-6-4. Lorsque plusieurs personnes sont concernées par l'application, au titre du même salarié étranger, de l'article L. 341-6-4, le directeur de l'office répartit le montant de la contribution spéciale au prorata du nombre de personnes ayant contracté en violation des dispositions de l'article R. 341-36.

### Article R341-41

Lorsque la contribution spéciale est mise à la charge des personnes visées à l'article L. 341-6-4, elle est déterminée et recouvrée dans les conditions et selon les modalités prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article R. 341-34 et à l'article R. 341-35. Toutefois, les dispositions du quatrième alinéa de l'article R. 341-35 ne sont pas applicables.

## Chapitre 2 Protection de la main-d'oeuvre nationale

### Article R342-1

Les arrêtés prévus à l'article L. 342-2 sont pris sur proposition du préfet après avis du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre sans préjudice, le cas échéant, de l'application de l'article D. 342-7.

## Titre 5 Travailleurs privés d'emploi

## Chapitre 1 Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi

### *Section 1 Privation totale d'emploi*

#### *Sous-section 1 Régime d'assurance*

### Article R351-1

Les durées pendant lesquelles les allocations d'assurance mentionnées à l'article L. 351-3 sont servies ne peuvent être inférieures à :

- a) Quatre mois pour les salariés justifiant d'une activité de quatre mois au cours des huit derniers mois précédant la fin du contrat de travail;
- b) Sept mois pour les salariés justifiant d'une activité de six mois au cours des douze derniers mois précédant la fin du contrat de travail;



## Code du travail

- c) Vingt et un mois ou quinze mois, selon qu'ils ont ou non cinquante ans ou plus à la fin de leur contrat de travail, pour les salariés justifiant d'une activité de huit mois au cours des douze derniers mois précédant la fin du contrat de travail;
- d) Quarante-cinq mois ou trente mois, selon qu'ils ont ou non cinquante ans ou plus à la fin de leur contrat de travail, pour les salariés justifiant d'une activité de quatorze mois au cours des vingt-quatre derniers mois précédant la fin de ce contrat;
- e) Soixante mois ou quarante-cinq mois, selon qu'ils ont ou non cinquante-cinq ans ou plus à la fin de leur contrat de travail, pour les salariés justifiant de vingt-sept mois d'activité au cours des trente-six derniers mois précédant la fin de ce contrat, si celle-ci se place après leur cinquantième anniversaire.

### Article R351-1-1

Pour les travailleurs privés d'emploi qui, après avoir exercé une activité salariée dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou membre de l'Association européenne de libre-échange partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ont été employés en France pendant moins de quatre semaines, le salaire de référence prévu à l'article 68, paragraphe 1, du règlement (CEE) n° 1408/71 et servant de base au calcul de l'allocation d'assurance mentionné à l'article L. 351-3 est déterminé par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département du lieu de résidence de l'intéressé.

Ce salaire de référence est le salaire usuel correspondant, au lieu où le travailleur privé d'emploi réside, à un emploi équivalent ou analogue à celui qu'il a exercé en dernier lieu sur le territoire d'un autre Etat membre de la Communauté européenne ou membre de l'Association européenne de libre-échange partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Le salaire de référence ne peut être inférieur à un plancher fixé en pourcentage du dernier salaire réellement perçu au titre de l'emploi mentionné à l'alinéa précédent; ce plancher est déterminé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

### Article R351-2

Pour satisfaire à l'obligation d'affiliation définie à l'article L. 351-4, tout employeur qui embauche pour la première fois un salarié qu'il est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi en vertu dudit article doit adresser un bordereau d'affiliation à celle des institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage qui est territorialement et professionnellement compétente.

Quelle que soit la date à laquelle le bordereau d'affiliation est reçu par l'institution compétente, l'affiliation prend effet à la date d'embauchage du premier salarié.

### Article R351-3

Les employeurs affiliés aux institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage doivent déclarer à ces dernières les rémunérations versées aux salariés qu'ils sont tenus d'assurer.

### Article R351-4

Les déclarations prévues à l'article R. 351-3 et le paiement des cotisations afférentes aux rémunérations déclarées doivent être faits aux mêmes dates que le paiement des cotisations dues au régime général de sécurité sociale.

Toutefois, les employeurs sont autorisés à n'effectuer qu'une déclaration et un versement par an lorsque le montant de ce versement est inférieur au minimum fixé par l'accord mentionné à l'article L. 351-8.

Les employeurs auxquels s'appliquent les dispositions du premier alinéa du présent article doivent renvoyer à celle des institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage dont ils relèvent, après l'avoir dûment complété, le bordereau annuel de déclaration de l'ensemble des rémunérations payées à leurs salariés. Le cas échéant, l'employeur joint à ce bordereau le versement y afférent.

### Article R351-5

Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations mentionnées à l'article L. 351-2.

Un modèle d'attestation est fixé par les institutions mentionnées à l'article L. 351-21.

## Code du travail

Les entreprises mentionnées à l'article L. 124-1, pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire, et les associations intermédiaires visées à l'article L. 128, pour leurs salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée en vue d'être mis à la disposition de personnes physiques ou morales, peuvent ne remettre les attestations et justifications visées à l'alinéa premier que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat.

### Article R351-5-1

La contrainte mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351-6 est notifiée au débiteur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui est signifiée par acte d'huissier de justice. A peine de nullité, la lettre recommandée ou l'acte d'huissier mentionne la référence de la contrainte, le montant des créances de l'institution gestionnaire de l'allocation d'assurance, le délai dans lequel l'opposition doit être formée, la désignation du tribunal compétent et les formes requises pour sa saisine. L'huissier de justice avise dans les huit jours l'organisme créancier de la date de la signification. Le débiteur peut former opposition au secrétariat-greffe du tribunal du lieu où il demeure, soit par déclaration, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les quinze jours à compter de la notification ou de la signification de la contrainte. L'opposition doit être motivée; une copie de la contrainte contestée doit lui être jointe.

Par dérogation à la règle de compétence territoriale énoncée à l'alinéa précédent, l'opposition est formée auprès du tribunal du lieu où l'organisme créancier a son siège lorsque la contrainte a été délivrée pour le recouvrement de contributions et de majorations de retard dues pour l'emploi de salariés intermittents relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Le secrétariat-greffe du tribunal enregistre l'opposition et en adresse copie à l'organisme créancier. Sans délai, il convoque les parties à l'audience par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il leur adresse le même jour copie de cette convocation par lettre simple. La convocation à comparaître vaut citation.

La décision du tribunal statuant sur opposition est exécutoire de droit à titre provisoire.

### Article R351-5-2

Dès réception de la convocation, l'organisme créancier adresse au tribunal une copie de la contrainte, accompagnée d'une copie de la mise en demeure comportant l'indication du montant des sommes réclamées qui a servi de base à l'établissement de la contrainte, ainsi que l'avis de réception, par le débiteur, de ladite mise en demeure.

### Article R351-5-3

Les frais de notification ou de signification de la contrainte faite dans les conditions prévues à l'article R. 351-5-1, ainsi que de tous actes de procédure nécessaires à son exécution, sont à la charge du débiteur. Toutefois, lorsque l'opposition a été jugée fondée, ces frais sont à la charge de l'organisme créancier.

## *Sous-section 2 Régime de solidarité*

### Article R351-6

L'allocation d'insertion instituée par l'article L. 351-9 est attribuée pour une durée d'un an, par périodes de six mois après examen de la situation de l'intéressé. Ces durées peuvent être fractionnées.

Dans le cas où l'intéressé peut prétendre à une allocation d'assurance, l'allocation d'insertion n'est versée qu'à l'expiration de ses droits à ladite allocation. Toutefois, le droit à l'allocation d'insertion s'éteint lorsque l'intéressé remplit les conditions définies aux paragraphes b et suivants de l'article R. 351-1.

Le droit à l'allocation d'insertion ne peut être ouvert qu'une fois au titre de l'article R. 351-9 ainsi qu'au titre de chacun des cas visés à l'article R. 351-10.

### Article R351-9

Les personnes mentionnées au 3° de l'article L. 351-9 bénéficient de l'allocation d'insertion lorsque la durée de leur détention n'a pas été inférieure à deux mois et lorsqu'elles se sont inscrites comme demandeur d'emploi dans un délai de douze mois à compter de leur libération.

## Code du travail

### Article R351-10

Dans les conditions fixées au 4° de l'article L. 351-9, sont également admis au bénéfice de l'allocation d'insertion:

1° Les rapatriés: ils peuvent cumuler l'allocation d'insertion avec la prestation de subsistance instituée par la loi n° 61-1439 du 26 décembre 1961 dans des conditions déterminées par arrêté ministériel;

2° Les apatrides et les ressortissants étrangers titulaires de la carte de réfugié résidant régulièrement en France, ainsi que les ressortissants étrangers dont le titre de séjour ou le récépissé de demande de titre de séjour mentionne qu'ils ont sollicité l'asile en France et qui ont présenté une demande tendant à bénéficier du statut de réfugié; toutefois, le versement aux intéressés de l'allocation d'insertion est suspendu lorsque leur séjour dans un centre d'hébergement est entièrement pris en charge par l'aide sociale;

3° Les travailleurs salariés expatriés non couverts par le régime d'assurance prévu à l'article L. 351-3 qui, lors de leur retour en France, justifient d'une durée de travail de 182 jours au cours des douze mois précédant la fin de leur contrat de travail;

4° Les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont le contrat de travail est, en application de l'article L. 122-32-1, suspendu après déclaration de consolidation par la caisse d'assurance maladie et qui sont en attente d'un stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.

L'inscription comme demandeur d'emploi doit intervenir dans les douze mois à compter du rapatriement, ou de la délivrance de la carte de réfugié ou de la demande d'asile, ou de la fin du contrat de travail ou de la déclaration de consolidation.

### Article R351-11

Pour bénéficier de l'allocation d'insertion, les personnes mentionnées aux articles R. 351-9 et R. 351-10 doivent justifier, à la date de la demande, de ressources mensuelles inférieures à un plafond correspondant à 90 fois le montant journalier de l'allocation pour une personne seule et 180 fois le même montant pour un couple.

Les ressources prises en considération pour l'application de ce plafond comprennent l'allocation d'insertion ainsi que les autres ressources de l'intéressé et, le cas échéant, de son conjoint ou concubin, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déduction des divers abattements. Le montant pris en compte est le douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée.

Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

Il n'est pas tenu compte des prestations familiales.

Il n'est tenu compte ni des allocations d'assurance ou de solidarité ni des rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande et que le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution.

Si le bénéficiaire peut prétendre à un revenu de substitution, un abattement de 30 p. 100 est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

Lorsque le total des ressources prises en considération excède le plafond, l'allocation n'est versée qu'à concurrence d'un montant global de ressources égal au plafond.

### Article R351-13

Pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique, les personnes mentionnées à l'article L. 351-10 doivent:

- 1° Justifier de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail à partir de laquelle ont été ouverts leurs droits aux allocations d'assurance; en ce qui concerne les personnes ayant interrompu leur activité salariée pour élever un enfant, cette durée est réduite, dans la limite de trois ans, d'un an par enfant à charge ou élevé dans les conditions fixées à l'article L. 327 du code de la sécurité sociale;

## Code du travail

- 2° Etre effectivement à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 351-16, sous réserve des dispositions de l'article R. 351-26;

- 3° Justifier, à la date de la demande, de ressources mensuelles inférieures à un plafond correspondant à 70 fois le montant journalier de l'allocation pour une personne seule et 110 fois le même montant pour un couple.

Les ressources prises en considération pour l'application de ce plafond comprennent l'allocation de solidarité ainsi que les autres ressources de l'intéressé et, le cas échéant, de son conjoint ou concubin, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déduction des divers abattements. Le montant pris en compte est le douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée.

Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

L'allocation d'assurance précédemment perçue par l'intéressé, la majoration de l'allocation de solidarité, les prestations familiales et l'allocation de logement prévue aux articles L. 831-1 et suivants du code de la sécurité sociale ne sont pas prises en compte pour la détermination des ressources.

Il n'est pas tenu compte des allocations d'assurance ou de solidarité, des rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande et que le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution. Si le bénéficiaire peut prétendre à un revenu de substitution, un abattement de 30 p. 100 est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

Lorsque le total des ressources prises en considération excède le plafond, l'allocation n'est versée qu'à concurrence d'un montant global de ressources égal au plafond.

### Article R351-14

Le montant de l'allocation de solidarité spécifique est fixé par décret.

Une majoration, dont le montant est également fixé par décret, est accordée aux allocataires âgés de cinquante-cinq ans ou plus et justifiant de vingt années d'activité salariée ainsi qu'aux allocataires âgés de cinquante-sept ans et demi ou plus et justifiant de dix années d'activité salariée ainsi qu'aux allocataires justifiant d'au moins cent soixante trimestres validés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes.

Pour l'appréciation des conditions de vingt et dix années prévues à l'alinéa précédent, la durée d'activité des intéressés est majorée dans la limite respectivement de douze ans et de six ans, dans les conditions prévues aux articles L. 351-4, L. 351-5 et R. 351-14 du code de la sécurité sociale.

### Article R351-15

L'allocation de solidarité spécifique est attribuée par périodes de six mois renouvelables. Pour les travailleurs saisonniers, elle n'est versée que pour les périodes correspondant à celles pendant lesquelles étaient perçues les allocations d'assurance au cours des années antérieures.

Le renouvellement de l'allocation est subordonné aux mêmes conditions que son attribution initiale. Toutefois, l'allocation est attribuée pour une durée indéterminée aux bénéficiaires d'une dispense de recherche d'emploi, sous réserve qu'ils continuent à remplir les autres conditions.

### Article R351-16

Le reliquat des allocations prévues aux articles L. 351-9 et L. 351-10, afférentes à une période d'indemnisation précédemment ouverte mais non épuisée, est attribué au travailleur privé d'emploi qui justifie que le temps écoulé depuis la date d'admission à l'indemnisation considérée n'est pas supérieur à la durée de cette période augmentée de trois ans de date à date et qu'il n'a pas acquis dans son dernier emploi de nouveaux droits au bénéfice du revenu de remplacement.

### Article R351-17

## Code du travail

Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement des allocations prévues aux articles L. 351-9 et L. 351-10 est fixé à deux ans à compter du jour où les personnes intéressées remplissent l'ensemble des conditions exigées pour pouvoir prétendre au bénéfice desdites allocations.

### Article R351-18

Dans les cas où la condition de ressources est applicable aux bénéficiaires, les allocations mentionnées à l'article précédent ne sont pas versées lorsque le montant mensuel dû est inférieur au taux journalier de ces allocations.

### Article R351-19

Les sommes indûment perçues au titre des articles L. 351-9 et L. 351-10 ne donnent pas lieu à répétition lorsque leur montant global est inférieur au montant journalier des allocations correspondantes.

### *Sous-section 3 Régimes particuliers*

### Article R351-20

Lorsque, au cours de la période retenue pour l'application du troisième alinéa de l'article L. 351-3, la durée totale d'emploi accomplie pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance a été plus longue que l'ensemble des périodes d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L. 351-12, la charge de l'indemnisation incombe aux institutions gestionnaires du régime d'assurance.

Dans le cas contraire, cette charge incombe à l'employeur relevant de l'article L. 351-12 ou à celui des employeurs relevant de cet article qui a occupé l'intéressé durant la période la plus longue.

Si, au cours de la période mentionnée au premier alinéa, les durées d'emploi accomplies pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L. 351-12 et pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance sont égales, la charge de l'indemnisation incombe soit à l'employeur relevant de l'article L. 351-12 ou à celui des employeurs relevant de cet article qui a occupé l'intéressé pendant la durée la plus longue, soit au régime d'assurance, selon que le dernier contrat de travail ou engagement liait l'intéressé à un employeur relevant de l'article L. 351-12 ou à un employeur affilié au régime d'assurance. A égalité de durée d'emploi pour le compte de plusieurs employeurs relevant de l'article L. 351-12, la charge de l'indemnisation incombe à l'employeur auquel l'intéressé a été lié par le dernier contrat de travail ou engagement.

Pour l'ouverture des droits à indemnisation, la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur pour le compte d'employeurs relevant soit de l'article L. 351-4, soit de l'article L. 351-12 est prise en compte.

### Article R351-21

Dans le cas de réadmission intervenant alors que le travailleur privé d'emploi n'a pas épuisé les droits ouverts lors d'une précédente admission, l'allocation accordée correspond au montant global le plus élevé, après comparaison entre le montant global du reliquat des droits ouverts au titre de la précédente admission et le montant global des droits ouverts au titre de la nouvelle admission.

Lorsque le montant le plus élevé est celui du reliquat des droits de la précédente admission, l'allocation est à la charge de l'employeur ou de l'institution d'assurance chômage qui a décidé la précédente admission.

Lorsque le montant le plus élevé correspond aux droits ouverts au titre de la nouvelle admission, l'allocation est à la charge de l'employeur ou de l'institution d'assurance chômage qui décide la nouvelle admission, après application des dispositions de l'article R. 351-20.

### Article R351-22

Bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique définie à l'article L. 351-10, dans les conditions et selon les modalités fixées aux 2° et 3° de l'article R. 351-13 et aux articles R. 351-16 à R. 351-19:

1° Les marins-pêcheurs rémunérés à la part, justifiant de quatre-vingt-onze jours d'embarquement administratif au cours des douze mois qui précèdent leur inscription comme demandeur d'emploi et qui étaient liés envers un armateur en vertu d'un contrat d'engagement pour servir à bord d'un navire:

a) De moins de cinquante tonneaux de jauge brute, quelle que soit la longueur, lorsque le certificat de jauge a été délivré avant le 1er janvier 1986;

## Code du travail

b) D'une longueur inférieure ou égale à vingt-cinq mètres, quel que soit le tonnage, lorsque le certificat de jauge a été délivré après le 31 décembre 1985.

2° Les ouvriers dockers occasionnels non couverts par les dispositions de l'article L. 351-3 qui n'ont pu être occupés régulièrement et qui justifient de 130 vacations au cours des douze mois qui précèdent leur inscription comme demandeur d'emploi;

3° Les artistes auteurs d'oeuvres, mentionnés au titre V du livre VI du code de la sécurité sociale, ainsi que les artistes du spectacle qui ne sont pas réputés salariés au sens de l'article L. 762-1, à condition qu'ils justifient de leur professionnalité et qu'ils aient retiré de l'exercice de cette profession des moyens d'existence réguliers pendant au moins trois ans.

Pour les artistes auteurs d'oeuvres, cette condition est réputée satisfaite lorsqu'ils justifient de leur affiliation au régime général de la sécurité sociale, conformément au titre V du livre VI du code de la sécurité sociale.

### Article R351-23

Pour bénéficier de l'allocation mentionnée à l'article R. 351-22, les intéressés doivent être âgés d'au moins dix-huit ans.

Pour les travailleurs saisonniers, ne donnent lieu à versement de l'allocation que les périodes habituellement travaillées.

### Article R351-24

L'allocation mentionnée à l'article R. 351-22 est attribuée pour une période maximale de 274 jours. A l'expiration de cette durée, de nouveaux droits peuvent être ouverts à l'intéressé s'il satisfait à nouveau aux conditions fixées aux articles R. 351-22 et R. 351-23.

### *Sous-section 4 Conditions d'ouverture, de renouvellement et de maintien des droits au revenu de remplacement*

### Article R351-25

Les travailleurs étrangers bénéficient du revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-1 dans les mêmes conditions que les travailleurs français s'ils se trouvent en situation régulière au regard des dispositions réglementant l'exercice par eux des activités professionnelles salariées.

### Article R351-26

En application du deuxième alinéa de l'article L. 351-16, sont dispensés, à leur demande, de la condition de recherche d'emploi posée au premier alinéa dudit article:

1° Les bénéficiaires des allocations mentionnées à l'article L. 351-3 et à l'article L. 351-12 âgés d'au moins cinquante-sept ans et demi ou, s'ils justifient d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes, d'au moins cinquante-cinq ans;

2° Les bénéficiaires des allocations mentionnées à l'article L. 351-10 âgés de cinquante-cinq ans ou plus. Toutefois, les bénéficiaires d'une dispense de recherche d'emploi doivent informer dans un délai de soixante-douze heures l'organisme qui leur verse le revenu de remplacement de tout changement susceptible d'affecter leur situation au regard du paiement du revenu de remplacement, notamment de toute reprise d'activité, salariée ou non, rémunérée ou non.

### Article R351-27

Sont considérées comme étant à la recherche d'un emploi pour l'application de l'article L. 351-16 les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi auprès de l'Agence nationale pour l'emploi qui accomplissent de manière permanente, tant sur proposition de ces services que de leur propre initiative, toutes les démarches en leur pouvoir en vue de leur reclassement ou de leur insertion professionnelle. L'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi est apprécié notamment lors de l'admission à l'allocation mentionnée à l'article L. 351-10, ainsi que lors du renouvellement des allocations mentionnées aux articles L. 351-9 et L. 351-10.



## Code du travail

### Article R351-28

Sont exclues, à titre temporaire ou définitif, du revenu de remplacement mentionné par l'article L. 351-1 les personnes qui:

1. Refusent sans motif légitime:

- a) Un emploi compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région;
- b) De suivre une action de formation prévue aux 1° et 3° à 6° de l'article L. 900-2, ou une action d'insertion prévue au chapitre II du titre II du livre III du présent code;
- c) Une proposition de contrat d'apprentissage;
- d) De répondre à toute convocation des agents chargés du contrôle;
- e) De se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'oeuvre destinée à vérifier leur aptitude au travail ou à certains types d'emplois;

2. Ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi au sens du premier alinéa de l'article R. 351-27. Le caractère réel et sérieux de ces actes est apprécié compte tenu de la situation du demandeur d'emploi et de la situation locale de l'emploi.

3. Ont fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de toucher indûment le revenu de remplacement prévu à l'article L. 351-1, ou ont, en toute connaissance de cause, perçu indûment ledit revenu.

### Article R351-29

Le contrôle de l'application des dispositions des articles R. 351-27 et R. 351-28 ainsi que des conditions d'aptitude au travail et de privation d'emploi posées à l'article L. 351-1 relève de la compétence des services extérieurs du travail et de l'emploi.

### Article R351-30

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 351-18, les agents publics chargés des opérations de contrôle peuvent se faire communiquer par l'Agence nationale pour l'emploi tous documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission de contrôle.

### Article R351-31

Les institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage communiquent périodiquement aux directions départementales du travail et de l'emploi et à l'Agence nationale pour l'emploi les indications nécessaires sur les personnes bénéficiaires du revenu de remplacement ainsi que tous renseignements administratifs nécessaires à l'accomplissement des missions de contrôle prévues à l'article R. 351-29. Elles communiquent aux organismes de sécurité sociale les renseignements nécessaires à la garantie des droits sociaux des intéressés.

### Article R351-32

Les maires sont tenus de faciliter aux agents chargés du contrôle l'accomplissement des missions prévues à l'article R. 351-29.

### Article R351-33

Si le contrôle conduit à constater qu'un travailleur ne peut, légalement, bénéficier du revenu de remplacement prévu par l'article L. 351-1, le commissaire de la République fait connaître à l'intéressé et aux institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage sa décision motivée de lui refuser l'attribution, le renouvellement ou le maintien du revenu de remplacement par application de l'article R. 351-27 ou R. 351-28 ou de l'exclure temporairement ou définitivement du bénéfice de ce revenu en application de l'article R. 351-27 sauf dans le cas où il est statué sur une demande présentée par l'intéressé lui-même, cette décision ne peut intervenir qu'après qu'il a été mis à même de présenter ses observations écrites.

### Article R351-34

Le travailleur intéressé ou les institutions du régime d'assurance chômage doivent, s'ils entendent contester la décision prise par le commissaire de la République en application de l'article R. 351-33 former un recours gracieux préalable. Ce recours n'est pas suspensif.

## Code du travail

Ce recours est soumis pour avis à une commission départementale composée du directeur départemental du travail et de l'emploi, du chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles et d'employeurs et de salariés en nombre égal nommés par le commissaire de la République sur proposition des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives dans le département.

### Article R351-35

I. - La rémunération tirée de l'exercice d'une activité professionnelle peut être cumulée avec le versement des allocations instituées par les articles L. 351-9 et L. 351-10 pendant une durée de douze mois à compter du début de cette activité. Tout mois civil au cours duquel une activité même occasionnelle ou réduite a été exercée est pris en compte pour le calcul de cette durée. Pendant les trois premiers mois d'activité professionnelle, le nombre des allocations journalières est réduit jusqu'à sa suppression éventuelle dans la proportion de 40 % du quotient, lorsqu'il est positif, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue, diminuée d'un montant égal à la moitié du produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail.

Du quatrième au douzième mois civil suivant d'activité professionnelle, le nombre des allocations journalières est réduit dans la proportion de 40 % du quotient, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue.

Toutefois, lorsqu'au terme de la période de douze mois décomptée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article, le nombre total des heures travaillées n'atteint pas 750 heures, le bénéfice des allocations calculées dans les conditions prévues à l'alinéa précédent est, sur sa demande, formulée avant l'expiration de la période de douze mois, et sur décision du préfet, maintenu à l'allocataire qui exerce une activité professionnelle, jusqu'à ce qu'il atteigne le plafond de 750 heures, s'il justifie être engagé dans un parcours d'insertion professionnelle.

II. - Les dispositions du troisième alinéa du I ci-dessus sont applicables sans limite de durée aux allocataires âgés de cinquante ans et plus qui exercent une activité professionnelle.

### Article R351-36

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 351-35, les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité mentionnés à l'article L. 322-4-7 ou des contrats d'insertion par l'activité mentionnés à l'article 42-8 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 modifiée relative au revenu minimum d'insertion peuvent cumuler la rémunération perçue au titre de l'un de ces contrats avec le versement des allocations instituées par les articles L. 351-9 et L. 351-10 pendant toute la durée dudit contrat, et le nombre des allocations journalières est réduit à proportion de 60 % du quotient, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue.

### Article R351-37

Les revenus procurés par les activités professionnelles visées aux articles R. 351-35 et R. 351-36 sont pris en compte pour l'application des conditions de ressources prévues aux articles L. 351-9 et L. 351-10.

### Article R351-38

L'exercice d'une activité professionnelle ne répondant pas aux caractéristiques définies aux articles R. 351-35 et R. 351-36 pendant une durée inférieure aux durées mentionnées aux paragraphes b et suivants de l'article R. 351-1, ne fait pas obstacle à la reprise du versement des allocations instituées par l'article L. 351-10. Toutefois ce versement ne peut survenir qu'à l'expiration des droits éventuels aux allocations prévues à l'article L. 351-3.

### Article R351-39

Les travailleurs involontairement privés d'emploi bénéficiaires du revenu de remplacement prévu par l'article L. 351-2 peuvent effectuer des tâches d'intérêt général prévues à l'article L. 351-23 pendant une durée maximale de cinquante heures par mois lorsque les tâches en question donnent lieu à une rémunération et de quatre-vingt heures par mois dans le cas contraire.

La durée pendant laquelle les travailleurs visés au premier alinéa peuvent participer à des tâches d'intérêt général ne peut excéder six mois.

## Code du travail

### Article R351-40

Sont réputées tâches d'intérêt général au sens de l'article L. 351-23 les tâches qui, sur proposition d'une collectivité publique ou d'un organisme privé à but non lucratif, ont fait l'objet d'un agrément prononcé par le commissaire de la République du département dans le ressort duquel se trouve la collectivité publique ou le siège de l'organisme intéressé.

La décision fixe la durée pour laquelle l'agrément est donné, ainsi que les conditions dans lesquelles sont accomplies les tâches d'intérêt général qui font l'objet de cet agrément.

### *Sous-section 5 Aide à la création d'entreprise*

### Article R351-41

L'aide aux personnes visées à l'article L. 351-24 qui créent ou reprennent une entreprise ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée comprend:

1° Les exonérations de cotisations sociales qui, en application des dispositions de l'article L. 351-24, peuvent être accordées aux personnes appartenant à l'une des catégories énumérées à l'article R. 351-42;

2° Pour les personnes admises au bénéfice de ces exonérations et qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10, les versements, d'un montant égal à cette allocation au taux plein, effectués par l'Etat mensuellement pendant une durée de six mois conformément aux dispositions du II de l'article 136 de la loi n° 96-1181 du 30 décembre 1996;

3° Le financement partiel par l'Etat des actions de conseil, de formation ou d'accompagnement au bénéfice des créateurs ou repreneurs d'entreprises;

4° Pour les personnes remplissant les conditions prévues aux 3°, 4° et 5° ainsi qu'au troisième alinéa de l'article L. 351-24 et à l'exception de celles bénéficiant de la dotation aux jeunes agriculteurs, une avance remboursable.

### Article R351-41-1

L'avance remboursable visée au 4° de l'article R. 351-41 est un prêt sans intérêt financé par l'Etat attribué, après expertise du projet de création ou de reprise d'entreprise, à une ou à plusieurs personnes physiques qui s'engagent à l'intégrer au capital de la société créée ou reprise ou, le cas échéant, à l'utiliser pour le fonctionnement de l'entreprise individuelle créée ou reprise.

La décision d'attribution de l'aide visée au 4° de l'article R. 351-41 emporte attribution simultanée des aides visées aux 1° et 2° de ce même article et peut être associée, lorsque l'examen du dossier de demande en fait apparaître le besoin, à l'attribution de l'aide visée au 3° de cet article.

L'attribution d'une avance remboursable est subordonnée à l'obtention d'un financement complémentaire. Le montant de l'avance remboursable varie en fonction des caractéristiques financières du projet et du nombre de personnes physiques bénéficiaires de l'aide au titre de ce projet.

L'aide est remboursable dans le délai maximum de cinq ans. Le premier remboursement doit intervenir au plus tard dix-huit mois après son versement.

Le montant maximum de l'aide attribuée à un projet, selon que celui-ci est individuel, collectif ou concerne les salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté visés au troisième alinéa de l'article L. 351-24, ainsi que les caractéristiques du financement complémentaire visé au troisième alinéa du présent article, sont déterminés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi, du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du budget.

### Article R351-42

Peuvent être admis au bénéfice des exonérations de cotisations et des droits à prestation prévus aux articles L. 161-1 ou L. 161-1-1 et L. 161-24 du code de la sécurité sociale:

1° Les personnes privées d'emploi percevant l'une des allocations mentionnées aux articles L. 351-3, L. 351-9, L. 351-10 et L. 353-1;

2° Les personnes remplissant les conditions pour percevoir l'une des allocations prévues aux articles L. 351-3 et L. 353-1;

3° Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ou leur conjoint ou concubin ainsi que les bénéficiaires de l'allocation prévue à l'article L. 524-1 du code de la sécurité sociale;

4° Les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits depuis plus de six mois au cours des dix-huit derniers mois et n'appartenant pas aux catégories mentionnées aux 2° et 3° ci-dessus;

## Code du travail

- 5° Les personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 351-24;
- 6° Les personnes visées au troisième alinéa de l'article L. 351-24.

### Article R351-42-1

Dans le cas de détention collective de plus de la moitié du capital, le bénéfice de l'aide instituée par l'article L. 351-24 est subordonné à l'acquisition par chaque demandeur d'emploi du dixième au moins de la fraction du capital détenue par la personne qui possède la fraction la plus forte de ce capital.

### Article R351-43

Pour l'application des dispositions de l'article L. 351-24, sont considérés comme remplissant la condition de contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise lorsqu'elle est constituée sous la forme de société:

1° Le demandeur du bénéfice de ces dispositions qui détient, personnellement ou avec son conjoint, ses ascendants et descendants, plus de la moitié du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35 % de celui-ci;

2° Le demandeur qui a la qualité de dirigeant de la société et qui détient, personnellement ou avec son conjoint, ses ascendants et descendants, au moins un tiers du capital de celle-ci, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25 % et sous réserve qu'un autre actionnaire ou porteur de parts ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital;

3° Les demandeurs qui détiennent ensemble plus de la moitié du capital de la société, à condition qu'un ou plusieurs d'entre eux aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale à un dixième au moins de la part détenue par le principal actionnaire ou porteur de parts.

### Article R351-44

Peuvent être admises au bénéfice de l'aide instituée par l'article L. 351-24 les personnes qui:

1° Appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article R. 351-42;

2° Présentent un projet de création ou de reprise réel, consistant et viable au regard de l'environnement économique local, des moyens mobilisés pour sa réalisation ainsi que de leurs compétences;

3° Sont indépendantes de leurs donneurs d'ouvrage.

La demande d'aide doit être préalable à la création ou la reprise d'entreprise ou à l'exercice de la nouvelle activité. Elle est accompagnée d'un dossier justifiant que le demandeur remplit les conditions visées aux 1°, 2° et 3° du présent article. Un arrêté du ministre chargé de l'emploi définit la composition de ce dossier.

L'octroi de l'aide instituée par l'article L. 351-24 peut être associé au financement partiel par l'Etat de la formation à la création ou à la gestion d'entreprise que le demandeur se sera engagé à suivre ou de l'accompagnement qu'il se sera engagé à accepter.

### Article R351-44-1

I. - A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2000:

1° Le ministre chargé de l'emploi arrête, en fonction du nombre de bénéficiaires potentiels et du nombre des organismes de soutien à la création d'entreprise, ainsi que de la qualité de leur action, la liste des départements dans lesquels la décision d'attribution et la gestion de l'aide visée au 4° de l'article R. 351-41 pour les personnes visées aux 3°, 4° et 5° de l'article L. 351-24 font l'objet d'une procédure de consultation en vue de leur délégation;

2° Après mise en concurrence organisée dans les conditions fixées par le code des marchés publics et après avis sur les offres déposées du comité défini au deuxième alinéa de l'article R. 351-44-2, et sous réserve des dispositions du 3° ci-dessous, le préfet délègue la décision d'attribution et la gestion visées au 1° du présent article à des organismes dont il fixe la liste par arrêté;

3° Après mise en concurrence organisée dans les conditions fixées par le code des marchés publics, le ministre chargé de l'emploi délègue à des organismes, dont il fixe la liste par arrêté, la décision d'attribution et la gestion de l'aide visée au troisième alinéa de l'article L. 351-24 relatives aux projets présentés par plus de dix demandeurs ou donnant lieu à une demande d'avance remboursable d'un montant supérieur à un seuil fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi, du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du budget;

4° Dans les cas prévus aux 2° et 3° ci-dessus, le dossier de demande visé à l'article R. 351-44 est adressé à l'organisme délégataire qui statue sur la demande, notifie sa décision au demandeur et informe simultanément le préfet.

## Code du travail

II. - Seuls peuvent répondre aux consultations mentionnées au I du présent article les organismes ayant pour objet exclusif de participer, par le versement d'aides financières, à la création ou à la reprise d'entreprise et ceux définis par la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 modifiée relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, ainsi que les organismes établis dans un Etat membre de la Communauté européenne et bénéficiant d'un statut équivalent. Dans tous les cas, les organismes doivent être contrôlés par un commissaire aux comptes, tel que défini par les articles 218 et suivants de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée ou être soumis à une procédure équivalente dans un Etat membre de la Communauté européenne.

Pour être retenus, les organismes doivent justifier de leur capacité et de leur savoir-faire en matière d'accueil et de conseil des créateurs ou repreneurs d'entreprise, ainsi que d'une compétence reconnue en matière financière. Ils doivent en outre avoir la capacité d'assurer le recouvrement des avances remboursables, disposer d'une expérience en matière de mobilisation de financements complémentaires et détenir les moyens techniques adaptés à l'exercice de cette délégation.

III. - Le préfet ou le ministre chargé de l'emploi peut procéder à tout contrôle, sur pièces et sur place, de l'utilisation des fonds gérés par un organisme délégataire de l'Etat.

Tout organisme délégataire est tenu de communiquer au préfet ou au ministre chargé de l'emploi un rapport d'activité semestriel comprenant notamment la liste des projets aidés, les conditions de leur réalisation, le montant des avances accordées, ainsi que le montant et la nature des financements complémentaires mobilisés.

### Article R351-44-2

Lorsqu'elle ne s'accompagne pas d'une demande d'avance remboursable auprès d'un organisme délégataire ou lorsqu'il n'y a pas d'organisme délégataire dans le département, la demande tendant au bénéfice de l'aide prévue à l'article R. 351-41 est adressée au préfet.

Lorsque sont remplies les conditions mentionnées aux articles R. 351-42 et R. 351-44 tenant à la situation du demandeur et au contrôle effectif de l'entreprise créée ou reprise, le préfet, avant de statuer sur la demande, prend avis d'un comité départemental réunissant, sous sa présidence ou celle de son représentant, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le directeur départemental de l'agriculture et de la forêt, le trésorier-payeur général, le directeur de la Banque de France ou leurs représentants, et, en tant que de besoin, tout autre responsable de service déconcentré, enfin cinq personnalités qualifiées désignées par le préfet en raison de leur expérience en matière de création et de gestion d'entreprise.

Pour les projets présentés par plus de dix demandeurs ou en cas de reprise d'une entreprise en difficulté, la consultation du comité départemental mentionné au premier alinéa est remplacée, selon le cas, par celle du comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises ou du comité de restructuration industrielle.

La décision du préfet est notifiée au demandeur.

### Article R351-45

En cas de rejet de la demande, l'intéressé qui entend contester la décision forme, avant tout recours contentieux, un recours devant le préfet de région. Ce recours doit être exercé dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

### Article R351-46

En cas d'acceptation de la demande, le bénéfice de l'aide est subordonné à la constatation de l'exercice de la nouvelle activité dans le délai de trois mois à compter de la notification de sa décision. Il appartient à l'intéressé de faire parvenir en temps utile au service instructeur de sa demande tout document permettant cette constatation.

Lorsque cette condition est remplie, le préfet ou l'organisme habilité visé à l'article R. 351-44-1 délivre à l'intéressé une attestation d'admission au bénéfice des dispositions de l'article L. 351-24 lui permettant de faire valoir ses droits à l'attribution des avantages prévus aux articles L. 161-1 ou L. 161-1-1 et L. 161-24 du code de la sécurité sociale.

### Article R351-47



## Code du travail

Lorsqu'une personne a obtenu le bénéfice des dispositions de l'article L. 351-24, elle ne peut obtenir à nouveau l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise ou pour l'exercice d'une autre profession non salariée qu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant la précédente décision du préfet ou de l'organisme habilité visé à l'article R. 351-44-1.

### Article R351-48

Le bénéfice des avantages mentionnés à l'article R. 351-41 est retiré par décision de l'organisme délégataire ou du préfet, s'il est établi qu'il a été obtenu à la suite de fausses déclarations ou si la condition de contrôle effectif de la société créée ou reprise cesse d'être remplie dans les deux ans suivant la création ou la reprise.

Dans ce cas, le bénéficiaire acquitte auprès des organismes de sécurité sociale concernés les cotisations dont il a été exonéré, en application des articles L. 161-1 ou L. 161-1-1 et L. 161-24 du code de la sécurité sociale, et rembourse par anticipation le montant de l'avance déjà perçue.

En cas de cessation de l'activité créée ou reprise, ou de cession de l'entreprise dans le cadre d'une procédure judiciaire, le remboursement de l'avance ainsi que le versement des cotisations sociales dont le bénéficiaire a été exonéré peuvent ne pas être exigés.

### Article R351-49

L'accompagnement des personnes appartenant à l'une des catégories énumérées à l'article R. 351-42 et qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise est assuré notamment par la mise en oeuvre d'actions de conseil et la délivrance individuelle de chèquiers-conseil.

La délivrance de chèquiers-conseil permet aux bénéficiaires d'obtenir, auprès d'organismes spécialisés, des consultations adaptées à leurs besoins pour la préparation de leur projet de création ou de reprise d'entreprise ou pour faire face aux difficultés rencontrées dans l'année suivant celle-ci.

L'Etat procède à l'habilitation des organismes admis à dispenser ces conseils et participe au financement de ces actions selon des modalités fixées par arrêté

## *Section 2 Privation partielle d'emploi*

### Article R351-50

Les allocations prévues par l'article L. 351-19 sont attribuées par le préfet sur proposition du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Ces allocations peuvent être attribuées, en cas de réduction ou de suspension temporaires d'activité imputables 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 à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Toutefois, ces allocations sont attribuées dans la limite de contingents annuels d'heures indemnissables fixés pour les différentes branches professionnelles par arrêté du ministre chargé du travail. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels par décision conjointe du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget.

### Article R351-51

Ne peuvent bénéficier des allocations:

- 1° Les personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à dix-huit fois le salaire minimum horaire de croissance;
- 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 ministre chargé du travail;
- 3° Les chômeurs saisonniers; toutefois, ceux-ci 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;
- 4° 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 durée, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas fait



## Code du travail

l'objet d'une mesure de licenciement, pour l'ouverture des droits aux allocations prévues en faveur des salariés dont le contrat de travail a été rompu.

Si la suspension d'activité se poursuit au-delà de trois mois, le préfet du département décide, compte tenu de la situation de l'entreprise, si les salariés peuvent encore être considérés comme étant à la recherche d'un emploi. Cette décision est prise pour une durée limitée.

### Article R351-52

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel du personnel, les travailleurs 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.

### Article R351-53

Les allocations attribuées en application de l'article L. 351-19 prennent la forme d'indemnités horaires dont le taux est fixé par décret pris sur le rapport du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget.

Pour les salariés effectuant légalement un nombre d'heures de travail supérieur à trente-neuf heures par semaine, l'indemnité accordée par heure de travail perdue est égale au quotient de trente-neuf indemnités horaires fixées en application de l'alinéa ci-dessus par le nombre d'heures déterminé par les textes concernant la durée de leur travail.

L'allocation pour privation partielle d'emploi est liquidée mensuellement.

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie par l'employeur qui est remboursé sur production d'états visés par l'autorité administrative compétente.

Lorsqu'il a été fait application par l'employeur d'un accord agréé relatif à l'indemnisation complémentaire du chômage partiel et prévoyant le versement aux salariés d'une indemnité incluant le montant de l'allocation visée à l'article L. 351-19, l'employeur est remboursé du montant global de la participation de l'Etat figurant sur chacun des bordereaux.

Toutefois, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet peut, sur proposition du directeur départemental du travail et de l'emploi, faire procéder au paiement direct des allocations aux salariés.

La procédure de paiement direct des allocations aux salariés peut également être employée pour assurer sous le contrôle des services de l'emploi l'indemnisation des travailleurs à domicile habituellement occupés par plusieurs employeurs.

A l'occasion du paiement des allocations, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur, ou, en cas de paiement direct, par les services chargés du paiement.

## Titre 6 Pénalités

### Chapitre 1 Placement

#### *Section 1 Service public du placement*

##### Article R361-1

Toute personne qui aura contrevenu aux dispositions des articles L. 311-2 et L. 311-4 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe.

#### *Section 2 Placement privé*

##### Article R361-2

## Code du travail

Toute infraction soit aux règlements édictés en vertu des articles L. 312-12 et L. 312-22, soit aux prescriptions des articles L. 312-6, L. 312-9 (alinéa 2), L. 312-10, L. 312-11, L. 312-13, L. 312-19, L. 312-20 et L. 312-21 sera punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Tout tenancier, gérant, employé d'un bureau fonctionnant en infraction aux articles L. 312-5 et L. 312-9 (alinéa 1) sera puni des peines portées au présent article.

Les mêmes peines s'appliquent aux tenanciers gérants ou employés de bureaux payants autorisés lorsqu'ils se livrent au placement de professions non dénommées à leur arrêté d'autorisation.

Ces peines sont indépendantes des restitutions et des dommages-intérêts auxquels peuvent donner lieu les faits incriminés.

## Chapitre 2 Emploi

### *Section 1 Déclaration des mouvements de main-d'oeuvre et licenciements pour motif économique*

#### Article R362-1

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe tout employeur qui aura omis de procéder à la déclaration préalable à l'embauche prévue à l'article L. 320 dans les conditions déterminées aux articles R. 320-1, R. 320-2 et R. 320-3.

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait pour tout employeur:

- de ne pas fournir au salarié, lors de son embauche, un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche le concernant;
- de ne pas présenter à toute réquisition des agents mentionnés à l'article L. 324-12 l'accusé de réception prévu par l'article R. 320-4 ou, tant qu'il n'a pas reçu cet accusé de réception, de ne pas leur communiquer les éléments leur permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable d'embauche du salarié;
- de ne pas remettre sans délai au salarié le volet détachable prévu par le troisième alinéa de l'article R. 320-4 ou, à défaut, de ne pas délivrer au salarié de contrat écrit accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration préalable d'embauche.

#### Article R362-1-1

Toute personne qui aura contrevenu aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 320-1 ainsi qu'à l'arrêté pris pour son application sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Sera punie de la même peine toute personne qui aura contrevenu aux dispositions de l'article L. 321-1-1 ou du 1° (b) de l'article L. 321-2 ou qui n'aura pas fourni les renseignements prévus aux articles R. 320-1, R. 321-1, R. 321-4 et R. 321-6.

### *Section 2 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs: travailleurs handicapés*

#### Article R362-2

Les infractions aux dispositions de l'article L. 323-17 sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

### *Section 3 Cumuls d'emploi et travail clandestin*

#### Article R362-4

Les infractions aux articles L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

En cas de récidive dans un délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

## Code du travail

### Article R362-5

Les infractions aux dispositions de l'article R. 324-1 seront punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

## Chapitre 4 Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale

### Paragraphe 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

#### Article R364-1

L'employeur qui aura contrevenu aux prescriptions des articles L. 341-6 et L. 341-7 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

## Chapitre 5 Travailleurs privés d'emploi

#### Article R365-1

L'employeur qui aura contrevenu aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 351-4, des articles L. 351-5, R. 351-2, R. 351-3, R. 351-4, R. 351-5 ou du dernier alinéa de l'article R. 351-53 sera puni des peines d'amende prévues pour les contraventions de la 5e classe.

L'employeur qui aura indûment retenu par-devers lui la contribution du salarié instituée par l'article L. 351-3 et précomptée sur le salaire sera puni des mêmes peines.

## ***Livre 4 Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés***

### Titre 1 Les syndicats professionnels

## Chapitre 1 Statut juridique des syndicats

#### Article R411-1

Le dépôt prévu à l'article L. 411-3 a lieu à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Communication des statuts doit être donnée par le maire, au procureur de la République.

## Chapitre 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises

### *Section 3 Délégués syndicaux*

#### Article R412-1

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale d'entreprise au titre du premier alinéa de l'article L. 412-11 est fixé soit par entreprise, soit par établissement distinct, dans les conditions définies respectivement aux articles R. 412-2 et R. 412-3.

#### Article R412-2

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux 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.

## Code du travail

### Article R412-3

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant un effectif d'au moins cinquante salariés dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 412-11, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément au tableau figurant à l'article précédent.

### Article R412-4

Le tribunal d'instance est saisi des contestations mentionnées au premier alinéa de l'article L. 412-15 par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Ces contestations sont jugées conformément aux règles posées aux alinéas 1 à 3 de l'article L. 412-15.

La décision du tribunal 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 les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

### Article R412-5

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, mentionnée à l'article L. 412-18, est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé le délégué syndical.

Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue à l'article L. 425-1 ou à l'article L. 436-1; 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 R412-6

L'entretien prévu à l'article L. 122-14 précède la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Les dispositions des articles R. 436-4 à R. 436-9 sont applicables à la demande d'autorisation de licenciement mentionnée à l'article L. 412-18.

Toutefois, pour cette application:

A l'article R. 436-4, la référence à l'article R. 436-3 est remplacée par une référence à l'article R. 412-5;

A l'article R. 436-8, la référence à l'article R. 436-3 est remplacée par une référence à l'article R. 412-5;

A l'article R. 436-9, la référence aux articles L. 425-1 et L. 436-1 est remplacée par une référence à l'alinéa 7 de l'article L. 412-18.

## Titre 2 Les délégués du personnel

### Chapitre 2 Attributions et pouvoirs

#### Article R422-1

Lorsque les délégués du personnel ont saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article L. 422-4, cet organe en délibère dans le mois de sa saisine.

L'extrait du procès-verbal des délibérations de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article L. 422-4 est adressé aux délégués du personnel dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

#### Article R422-2

Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, le gérant ou les administrateurs communiquent aux associés ou aux membres du groupement la demande d'explication des délégués du personnel dans les huit jours de la délibération des délégués du personnel demandant cette communication.

## Code du travail

### Article R422-3

Dans le cas prévu à l'article L. 236-1, quatrième alinéa, les délégués du personnel sont informés de la réception par l'employeur des documents mentionnés à l'article L. 620-6, premier alinéa. Ils peuvent en outre à tout moment demander communication desdits documents.

## Chapitre 3 Composition et élections

### Article R423-1

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L. 423-1 est fixé 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 au premier alinéa de l'article L. 431-3 et à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 236-1, 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 74 salariés: 3 titulaires et 3 suppléants;  
De 75 à 99 salariés: 4 titulaires et 4 suppléants;  
De 100 à 124 salariés: 5 titulaires et 5 suppléants;  
De 125 à 149 salariés: 6 titulaires et 6 suppléants;  
De 150 à 174 salariés: 7 titulaires et 7 suppléants;  
De 175 à 199 salariés: 8 titulaires et 8 suppléants.

### Article R423-1-1

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 423-1, dans les entreprises de moins de deux cents salariés où il est fait application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le nombre de délégués du personnel est fixé 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 124 salariés: 5 titulaires et 5 suppléants;  
De 125 à 149 salariés: 6 titulaires et 6 suppléants;  
De 150 à 174 salariés: 7 titulaires et 7 suppléants;  
De 175 à 199 salariés: 8 titulaires et 8 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou, dans les cas prévus à l'article L. 435-1, dans le cadre de chaque établissement distinct.

### Article R423-2

Pour l'application de l'article L. 423-14, 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.

## Code du travail

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.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit 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 R423-3

Le tribunal d'instance est saisi des contestations mentionnées à l'article L. 423-15 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 d'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 d'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 les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

Les dispositions des alinéas 1er, 3, 4 et 5 du présent article sont applicables aux demandes soumises au tribunal d'instance en application de l'alinéa final des articles L. 423-3 et L. 423-13.

### Article R423-4

Le procès-verbal des élections de délégués du personnel est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

## Chapitre 5 Licenciement des délégués du personnel

### Article R425-1

Les dispositions des articles R. 436-1 à R. 436-10 sont applicables au licenciement des salariés mentionnés à l'article L. 425-1.

## Titre 3 Les comités d'entreprise

## Chapitre 2 Attributions et pouvoirs

### *Section 1 Personnalité civile*

#### Article R432-1

Pour l'application des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 431-6, le comité est valablement représenté par un de ses membres délégué à cet effet.

### *Section 2 Institutions sociales d'entreprises*

#### Article R432-2

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:



## Code du travail

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 R432-3

Le comité d'entreprise assure dans les conditions prévues à l'article R. 432-4, la gestion des activités sociales et culturelles de toute nature citées ci-dessus 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. 432-5, à la gestion de celles qui possèdent la personnalité civile, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant.

Il contrôle la gestion des sociétés de secours mutuels 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. 432-6.

Le service médical et le service social sont gérés dans les conditions fixées aux titre IV et V du livre II du code du travail.

### *Section 3 Gestion des activités sociales et culturelles*

#### Article R432-4

La gestion des activités sociales et culturelles prévues à l'alinéa 1er de l'article R. 432-3 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 R432-5

Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales prévues à l'alinéa 2 de l'article R. 432-3 ainsi que les commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions, s'il en existe, doivent être 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 desdites institutions.

Les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration des sociétés coopératives et de consommation sont choisis obligatoirement parmi les adhérents à la société.

## Code du travail

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 oeuvres prévues à l'alinéa 2 de l'article R. 432-3 doit comprendre au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

### Article R432-6

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 oeuvres de logements et de jardins ouvriers, par deux délégués désignés par lui et choisis de préférence parmi les participants desdites institutions; ces délégués assistent à toutes les réunions desdits conseils et commissions; l'un d'eux assiste à toutes les réunions du 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'oeuvres nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'oeuvres existantes.

Ses délégués sont tenus de l'informer de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux précités ainsi que de la marche générale de l'institution.

Dans les organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, les oeuvres de logements et de jardins ouvriers, lorsque ces décisions sont soumises au contrôle ou à l'approbation de l'administration, l'avis du comité doit y être annexé; dans les autres cas, le comité peut s'opposer à leur exécution, sauf recours auprès du ministre chargé du travail ou de son délégué.

Dans les mutuelles d'entreprise, lorsque ces décisions sont soumises à l'approbation de l'administration, l'avis du comité doit y être annexé.

Dans les mutuelles d'entreprise, le comité d'entreprise peut faire connaître son avis à l'assemblée générale sur le fonctionnement de l'institution.

### Article R432-7

Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spéciales pour l'étude des problèmes:  
D'ordre professionnel (apprentissage, formation et reclassement professionnel, amélioration des conditions de travail);  
D'ordre social proprement dit (prévoyance, entraide, amélioration des logements et des jardins ouvriers, oeuvres en faveur de l'enfance);  
D'ordre éducatif ou ayant pour objet l'organisation des loisirs (cercles d'études, bibliothèques, sociétés sportives, camps de vacances).

Les commissions doivent être 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.

## *Section 4 Comités interentreprises*

### Article R432-8

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprise 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:

Un représentant des chefs d'entreprise désigné par eux, président, assisté d'un ou deux suppléants;  
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 et 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.

## Code du travail

Si le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel pour chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par les comités d'entreprise 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 le comité; 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 R432-9

Dans la mesure nécessaire à l'objet qui lui a été assigné, le comité interentreprises exerce les attributions définies à l'article R. 432-3 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 R432-10

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat à leur comité d'entreprise; les articles L. 433-12, L. 434-1, L. 434-2, L. 434-3, R. 434-1, L. 434-4, L. 434-9 sont applicables au comité interentreprises.

Celui-ci exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés.

## *Section 5 Financement des activités sociales et culturelles*

### Article R432-11

Les ressources des comités d'entreprise sont constituées par:

1° Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités.

La contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales précitées de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années, à l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Un décret pris en application de l'article L. 432-8 peut déterminer les conditions de financement des institutions sociales dans les entreprises ou les sommes mises à la disposition du comité d'entreprise ne leur permettraient pas d'assurer le fonctionnement normal des institutions sociales;

2° Les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses de compensation d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise;

3° Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile;

4° Les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets;

## Code du travail

5° Les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales;

6° Les dons et legs;

7° Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité;

8° Les revenus des biens meubles et immeubles dont dispose le comité.

### Article R432-12

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. 432-9, dans les conditions fixées à l'article L. 432-8.

### Article R432-13

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. 432-9 et R. 432-10.

### Article R432-14

A la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales. Il doit indiquer, notamment, d'une part, 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. 432-11, d'autre part, 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 L. 432-4.

### Article R432-15

Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils doivent remettre aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

### Article R432-16

En cas de cessation définitive de l'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 départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

La dévolution du solde des biens doit être effectuée au crédit, 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 des dites 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.

## *Section 6 Attributions économiques*

### Article R432-17

Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article L. 432-5, cet organe en délibère dans le mois de la saisine.

L'extrait du procès-verbal des délibérations de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article L. 432-5 est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

### Article R432-18

## Code du travail

Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication.

### *Section 7 Rapport annuel d'information du comité d'entreprise dans les entreprises de moins de trois cents salariés*

#### Article R432-19

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, le rapport annuel mentionné à l'article L. 432-4-2 doit comporter les informations suivantes:

##### I. Activité et situation financière de l'entreprise:

###### 1.1. Données chiffrées:

Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés.

Résultats d'activité en valeur et en volume.

Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales.

Situation de la sous-traitance.

Affectation des bénéfices réalisés.

Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat ou les collectivités locales, et leur emploi.

Investissements.

Evolution de la structure et du montant des salaires.

###### 1.2. Autres informations:

Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements.

Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation.

Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

##### II. Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation:

###### 2.1. Données chiffrées:

données générales:

Evolution des effectifs retracée mois par mois.

Répartition des effectifs par sexe et par qualification.

données par types de contrat de travail:

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Nombre de salariés sous contrat de travail temporaire.

Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.

Nombre des journées de travail effectuées au cours des douze derniers mois par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire.

Nombre des contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans.

Nombre des contrats de retour à l'emploi prévus à l'article L. 322-4-2.

données sur le travail à temps partiel:

Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel.

Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.

Nombre de contrats à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail.

###### 2.2. Données explicatives:

Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

###### 2.3. Prévisions en matière d'emploi:

## Code du travail

Prévisions chiffrées en matière d'emploi.

Indication des actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en oeuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.

Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

2.4. Situation comparée des hommes et des femmes:

Analyse des données chiffrées par catégories professionnelles de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle.

Objectifs et actions pour l'année à venir.

Explications sur les actions prévues non réalisées.

2.5. Travailleurs handicapés:

Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

La déclaration annuelle prévue à l'article L. 323-8-5 est jointe au présent rapport.

## Chapitre 3 Composition et élections

### Article R433-1

La délégation du personnel prévue à l'article L. 433-1 est composée 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;

De 4 000 à 4 999 salariés: 11 titulaires et 11 suppléants;

De 5 000 à 7 499 salariés: 12 titulaires et 12 suppléants;

De 7 500 à 9 999 salariés: 13 titulaires et 13 suppléants;

A partir de 10 000 salariés: 15 titulaires et 15 suppléants.

### Article R433-2

Le procès-verbal des élections au comité d'entreprise est transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail.

### Article R433-3

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies 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'aurait pas été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant 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 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.



## Code du travail

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir ledit 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 R433-4

Le tribunal d'instance est saisi des contestations mentionnées à l'article L. 433-11 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 d'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 désignation du tribunal d'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 les articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile.

Les dispositions des alinéas 1er, 3, 4 et 5 du présent article sont applicables aux demandes soumises au tribunal d'instance en application de l'article L. 433-3 et du dernier alinéa de l'article L. 433-9.

## Chapitre 4 Fonctionnement

### Article R434-1

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 R434-2

Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre les décisions prévues au sixième alinéa de l'article L. 434-6, il est saisi et statue en la forme des référés.

## Chapitre 5 Comités d'établissement et comité central d'entreprise

### Article R435-1

En cas de contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux, prévues à l'article L. 435-6, les dispositions de l'article R. 433-4 sont applicables.

## Chapitre 6 Licenciement des représentants du personnel, des représentants syndicaux et des salariés assimilés

### Article R436-1

L'entretien prévu à l'article L. 122-14 précède la consultation du comité d'entreprise effectuée en application soit de l'article L. 425-1, soit de l'article L. 436-1, ou, à défaut de comité d'entreprise, la présentation à l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation de licenciement.

### Article R436-2

L'avis du comité d'entreprise est exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé.

Lorsque le salarié concerné est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la délibération du comité d'entreprise

## Code du travail

prévue au premier alinéa du présent article ne peut avoir lieu avant la seconde réunion du comité prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-3 ou avant la troisième réunion du comité prévue au troisième alinéa de l'article L. 321-7-1, ou avant la réunion du comité prévue à l'article L. 321-9.

### Article R436-3

La demande d'autorisation de licenciement est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé.

Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé; elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise. Sauf dans le cas de mise à pied, elle est présentée au plus tard dans les quinze jours suivant la délibération du comité d'entreprise.

### Article R436-4

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.

L'inspecteur du travail 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 R. 436-3; il ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur avise de la prolongation du délai les destinataires mentionnés au troisième alinéa du présent article.

La décision de l'inspecteur est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et au salarié ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise, à l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article R436-5

Lorsqu'un licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs salariés bénéficiant des procédures de licenciement définies aux articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1, l'employeur doit accompagner la demande d'autorisation de licenciement qu'il adresse à l'inspecteur du travail dans les formes prévues aux articles R. 412-5 et R. 436-3 de la copie de la notification prévue aux articles L. 321-7 et R. 321-4 du présent code.

### Article R436-6

Le ministre compétent 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'inspecteur.

### Article R436-7

L'inspecteur du travail et, le cas échéant, le ministre compétent examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.

### Article R436-8

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

La consultation du comité d'entreprise, dans ce cas, a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande prévue à l'article R. 436-3 est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise. S'il n'y a pas de comité d'entreprise, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.

La mesure de mise à pied est privée de tout effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou le ministre compétent.

### Article R436-9

## **Code du travail**

La demande d'autorisation de transfert prévue au sixième alinéa de l'article L. 425-1 et au cinquième alinéa de l'article L. 436-1 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. Les dispositions de l'article R. 436-4 sont applicables à la décision prise sur la demande d'autorisation de transfert.

### **Article R436-10**

Lorsqu'une entreprise n'a pas ou n'a plus de comité d'entreprise, la demande d'autorisation de licenciement concernant les salariés protégés définis aux articles L. 425-1 et L. 436-1 est, postérieurement à l'entretien prévu à l'article L. 122-14, directement soumise à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle donne lieu à l'application des dispositions des articles R. 436-4 à R. 436-8.

## **Chapitre 8 Bilan social**

### **Article R438-1**

La liste des informations prévues à l'article L. 438-4 est établie conformément au texte annexé au présent chapitre.

## **Chapitre 9 Comité de groupe**

### **Article R439-1**

La demande d'inclusion dans un groupe, mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 439-1, 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 de grande instance en application de l'alinéa 3 de l'article L. 439-1 doit, à peine d'irrecevabilité, être 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 mois fixé par l'article L. 439-1.

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 R439-2**

Le tribunal d'instance du siège de la société dominante connaît, dans les conditions prévues par l'article R. 433-4 en ce qui concerne la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise, des contestations relatives à la désignation par les organisations syndicales de salariés, prévue à l'article L. 439-3, des représentants du personnel au comité de groupe.

## **Titre 4 Intéressement et participation**

### **Chapitre 1 Intéressement des salariés à l'entreprise**

#### **Article R441-1**

L'accord d'intéressement ne peut être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion.

La dénonciation doit être notifiée au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle selon les mêmes formalités que l'accord lui-même.

#### **Article R441-2**

## Code du travail

Les participations versées en espèces aux salariés en application de l'accord d'intéressement et déductibles du résultat imposable en vertu de l'article L. 441-5 peuvent provenir:

- soit de la répartition, entre l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un ou plusieurs établissements, selon le champ d'application de l'accord, d'une somme globale résultant du mode d'intéressement retenu pour cette entreprise ou ce ou ces établissements;
- soit de la répartition, entre l'ensemble du personnel de l'entreprise ou d'un ou plusieurs établissements, selon le champ d'application de l'accord, de sommes dont les critères et modalités de calcul et de répartition peuvent être, le cas échéant, adaptés aux différents établissements ou unités de travail dans les conditions prévues par l'accord.

### Article R441-3

Le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés de l'entreprise.

Toute répartition attribuée à un membre du personnel en application du contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie. Cette fiche indique le montant de la part qui revient au salarié. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues au contrat ainsi que le montant global de l'intéressement. Elle indique également le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels;

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 441-3;

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription. A l'expiration du délai de prescription, ces sommes sont versées au Trésor public.

### Article R441-4

Les salaires à prendre en considération pour le calcul du plafond prévu au troisième alinéa de l'article 2 de l'article L. 441-2 sont le total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou des établissements ou de l'établissement, suivant le champ d'application de l'accord.

## Chapitre 2 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

### *Section 1 Régime obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus*

#### Paragraphe 1 Entreprises tenues de constituer une réserve spéciale de participation

##### Article R442-1

La condition d'emploi habituel mentionnée à l'article L. 442-1 du Code du travail est considérée comme remplie dès lors que le seuil d'effectif prévu à cet article a été atteint, au cours de l'exercice considéré, pendant une durée de six mois au moins, consécutifs ou non.

En ce qui concerne les entreprises saisonnières, cette condition est regardée comme remplie si cet effectif a été atteint pendant au moins la moitié de la durée d'activité saisonnière.

#### Paragraphe 2 Calcul de la réserve spéciale

##### Article R442-2

Pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés:

## Code du travail

1° Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles posées à l'article 231 du code général des impôts, que l'entreprise soit ou non assujettie à la taxe sur les salaires;

2° La valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer:

- a) Charges de personnel;
- b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires;
- c) Charges financières;
- d) Dotations de l'exercice aux amortissements;
- e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles;
- f) Résultat courant avant impôts.

3° a) Les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas d'augmentation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

La réserve spéciale de participation des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré.

b) Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 p. 100 prévu au 2 de l'article L. 442-2 est obtenu en retranchant des capitaux propres définis au a ceux qui sont investis à l'étranger.

Le montant de ces derniers est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres définis au a les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

### Article R442-3

Par dérogation aux dispositions du 2° de l'article R. 442-2 ci-dessus, la valeur ajoutée des entreprises de banque et d'assurances est déterminée comme suit:

1° Pour les établissements de crédit, par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature;

2° Pour les entreprises d'assurances régies par le code des assurances et les entreprises de réassurance, par la différence existant entre, d'une part, la somme des primes nettes d'impôts et des produits de placements et, d'autre part, le total des dotations aux provisions techniques et des prestations payées au cours de l'exercice aux assurés et bénéficiaires de contrats d'assurances.

Par dérogation aux dispositions du 3° de l'article R.-442-2 ci-dessus les capitaux propres comprennent en ce qui concerne les offices publics et ministériels dont le titulaire n'a pas la qualité de commerçant:

- d'une part, la valeur patrimoniale du droit de présentation appartenant au titulaire de l'office;
- d'autre part, la valeur nette des autres biens affectés à l'usage professionnel et appartenant au titulaire de l'office au premier jour de la période au titre de laquelle la participation est calculée.

La valeur patrimoniale du droit de présentation est estimée dans les conditions prévues pour les cessions d'offices publics et ministériels de la catégorie considérée.

Cette estimation est établie au 1er janvier de la première année d'application du régime de participation des salariés à l'office intéressé ou, en cas de changement de titulaire, à la date de cession dudit office.

La valeur nette des autres biens affectés à l'usage professionnel et appartenant au titulaire de l'office est égale à leur prix de revient diminué du montant des amortissements qui s'y rapportent.

### Article R442-4

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, l'impôt à retenir pour le calcul du bénéfice net s'obtient en appliquant au bénéfice imposable de l'exercice rectifié dans les conditions prévues à l'article

## Code du travail

L. 442-3 du Code du travail le taux moyen d'imposition à l'impôt sur le revenu de l'exploitant. Ce taux moyen est égal à cent fois le chiffre obtenu en divisant l'impôt sur le revenu dû pour l'exercice considéré par le montant des revenus soumis à cet impôt. Toutefois le taux moyen retenu est, dans tous les cas, limité au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés.

### Article R442-5

1° Dans les entreprises soumises au régime fiscal des sociétés de personnes, le bénéfice net est obtenu par la somme des éléments suivants:

- a) La fraction du bénéfice imposable de l'exercice qui revient à ceux des associés qui sont passibles de l'impôt sur les sociétés diminué de l'impôt que ces entreprises auraient acquitté si elles étaient personnellement soumises à l'impôt sur les sociétés, calculé au taux de droit commun de cet impôt;
- b) La fraction du bénéfice imposable de l'exercice rectifiée dans les conditions prévues à l'article L. 442-3 qui revient aux associés personnes physiques, diminuée des impôts supportés par chacun de ces associés à ce titre, calculés conformément aux dispositions de l'article R. 442-4. Toutefois, le montant total des impôts imputables est dans tous les cas limité à la somme qui résulterait de l'application à cette fraction du bénéfice imposable rectifiée du taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés;
- c) De la fraction du bénéfice net de l'exercice calculé, conformément aux a et b ci-dessus à partir de la fraction du bénéfice imposable de l'exercice revenant aux associés qui seraient eux-mêmes des entreprises soumises au régime fiscal des sociétés de personnes.

2° Le bénéfice net des associés des entreprises soumises au régime fiscal des sociétés de personnes est calculé sans tenir compte de la quote-part du résultat de ces entreprises qui leur revient, ni de l'impôt qui correspond à ce résultat.

### Paragraphe 3 Répartition de la réserve spéciale

#### Article R442-6

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré et répondant à la définition de l'article R. 442-2, sans que ce total puisse excéder une somme - qui doit être identique pour tous les salariés et doit figurer dans le contrat - au plus égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. Pour les périodes d'absence mentionnées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant de ce même plafond.

Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux deux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent décret, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs. Elles ne peuvent ouvrir droit au bénéfice des dispositions des articles L. 442-8 et 32 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

L'accord peut cependant prévoir que ces sommes seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le deuxième plafond.

Les plafonds mentionnés ci-dessus s'appliquent à la totalité de la participation attribuée à chaque salarié.

### Paragraphe 4 Gestion de la réserve spéciale de participation

#### Article R442-7

Dans les cas prévus aux 1°, 2° et 4° (a) de l'article L. 442-5, les accords mentionnés audit article doivent déterminer la forme des titres attribués, les modalités de conservation de ces titres et les mesures prises pour assurer le respect de l'interdiction de les négocier pendant trois ou cinq ans selon le cas sauf dans les situations prévues à l'article R. 442-17.

#### Article R442-8



## Code du travail

En cas d'attribution d'actions de l'entreprise, les titres sont évalués sur la base de la moyenne de leur cours de bourse pendant les vingt jours de cotation précédant la date de leur attribution.

La moyenne est obtenue par référence au premier cours coté.

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

### Article R442-9

Les salariés attributaires d'actions de l'entreprise peuvent négocier les droits de souscription ou d'attribution afférents à ces titres même au cours de la période où ceux-ci ne sont pas négociables en vertu de l'article L. 442-7.

### Article R442-10

Lorsque, en application du 4° de l'article L. 442-5, les parties ont choisi d'utiliser la réserve spéciale de participation à l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable ou à l'acquisition de parts de fonds communs de placement, les entreprises doivent effectuer les versements correspondants avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises doivent compléter les versements prévus à l'alinéa précédent par un intérêt de retard dont le taux est fixé par arrêté des ministres chargés des finances et du travail.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

### Article R442-11

Lorsque la réserve spéciale de participation est consacrée à l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable, le portefeuille de ces sociétés doit être composé au moins pour la moitié de valeurs françaises.

Ces sociétés doivent inscrire au nom de chacun des bénéficiaires le nombre d'actions ou de coupures d'actions correspondant aux sommes qui reviennent à celui-ci.

### Article R442-12

Dans les cas où les accords mentionnés à l'article L. 442-5 prévoient que les sommes revenant aux salariés seront utilisées selon une ou plusieurs des modalités mentionnées à cet article et laissent aux salariés la possibilité de choisir individuellement le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées, ces accords doivent prévoir les modalités d'exercice de ce choix et préciser le sort des droits des salariés n'ayant pas expressément opté pour l'un des modes de placement proposés.

Les accords peuvent prévoir également les conditions dans lesquelles le choix entre plusieurs organismes ou plusieurs utilisations pourra être modifié, y compris par le salarié, même au cours de la période d'indisponibilité, dès lors que la durée totale de cette période n'est pas remise en cause.

Lorsque les droits à participation sont affectés, au cours ou à l'issue de la période de blocage, à un plan d'épargne d'entreprise, le délai d'indisponibilité couru des sommes concernées au moment de l'affectation s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne d'entreprise.

Les accords prévoyant le choix individuel entre le versement immédiat ou le réinvestissement des intérêts doivent préciser le régime applicable à défaut d'option exercée par le salarié.

En l'absence de stipulation des accords, les revenus des droits de créance des salariés doivent être versés annuellement aux bénéficiaires.

Lorsque les intérêts afférents aux sommes placées dans les conditions prévues au 3 de l'article L. 442-5 sont réinvestis, ils sont capitalisés annuellement.

Les sommes attribuées au titre de la participation et affectées à un fonds d'investissement de l'entreprise sont rémunérées pour tous les salariés à un taux identique, qui ne peut être inférieur à celui qui est fixé par arrêté des ministres chargés des finances et du travail.

### Article R442-13

## Code du travail

Les dispositions générales des décrets n° 89-623 et 89-624 du 6 septembre 1989 sont applicables aux fonds communs de placement constitués en vertu d'un accord de participation, sous réserve des dispositions suivantes:

1° Le règlement du fonds, établi conformément aux dispositions de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 par la société de gestion et le dépositaire, comprend les informations portant sur:

- a) La constitution du fonds, et notamment son objet, l'orientation de sa gestion et sa durée;
- b) La composition et les pouvoirs du conseil de surveillance;
- c) Le fonctionnement du fonds, en ce qui concerne:
  - la périodicité et les modalités d'établissement de la valeur liquidative;
  - les modalités de souscription, de rachat et de transfert des parts;
  - la nature et la fréquence des informations à fournir aux porteurs de parts;
  - l'établissement du rapport annuel et les conditions de sa remise aux porteurs de parts par l'entreprise ou par la société de gestion;
  - l'affectation des revenus et produits des avoirs compris dans le fonds;
- d) Les comptes, frais et commissions de gestion;
- e) Les conditions d'entrée en vigueur des modifications décidées par le conseil de surveillance;
- f) La garantie du fonds le cas échéant;
- g) Les conditions de la liquidation et les modalités de la répartition des avoirs entre les porteurs.

2° Les représentants des salariés au conseil de surveillance du fonds sont désignés soit par élection, soit par le ou les comités d'entreprises intéressés, soit par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 132-2.

3° Le règlement du fonds peut prévoir que le fonds peut recevoir, à la demande de tout salarié disposant, en application du 3° de l'article L. 442-5, d'un droit de créance sur une entreprise, les sommes qui ont été attribuées à ce salarié au titre de la participation des salariés, dès lors que la période d'indisponibilité prévue à l'article L. 442-7 est expirée ou que cette indisponibilité a été levée par anticipation en application de l'article R. 442-17. Dans ce cas, les sommes sont versées directement par l'entreprise dans les deux mois qui suivent la fin de la période d'indisponibilité.

4° Le règlement d'un fonds qui ne comprend que les titres d'une même société peut prévoir que le rachat peut être réglé en totalité ou en partie par la remise de ces titres.

5° Le montant cumulé des liquidités constatées lors de l'établissement de chacune des valeurs liquidatives des douze mois ne peut excéder le cinquième de la somme des actifs nets de la même période.

La Commission des opérations de bourse peut apporter à cette règle des dérogations exceptionnelles.

### Article R442-14

Dans le cas prévu à l'article L. 442-12, les sommes inscrites en compte courant portent intérêt à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

### Article R442-15

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu:

- 1° De lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles;
- 2° De lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis afférents à ces droits et, lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci;
- 3° De l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'entreprise ou l'organisme gestionnaire.

### Article R442-16

## Code du travail

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai prévu soit à l'article L. 442-7, soit à l'article L. 442-12 selon le cas.

Passé ce délai les sommes mentionnées au 3 de l'article L. 442-5 sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Les parts de fonds communs de placement mentionnées au 4 de l'article L. 442-5 sont conservées par l'organisme gestionnaire.

A l'expiration du délai de prescription l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts et verse le montant ainsi obtenu au Trésor public.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles en vertu de l'article R. 442-17 ci-après.

### Article R442-17

Les faits en raison desquels, en application du troisième alinéa de l'article L. 442-7, les droits constitués au profit des salariés peuvent être, sur leur demande ou, en cas de décès du salarié, sur celle de ses ayants droit, exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration des délais fixés aux alinéas 1 et 2 de cet article et au deuxième alinéa de l'article R. 442-12 sont les suivants:

- a) Mariage de l'intéressé;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant;
- c) Divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant;
- d) Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale;
- e) Décès du bénéficiaire ou de son conjoint;
- f) Cessation du contrat de travail;
- g) Création ou reprise, par le bénéficiaire ou son conjoint, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 163 quinquies A du code général des impôts, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée;
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux;
- i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

## Section 2 Information des salariés

### Article R442-18

Le personnel est informé de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu à cet accord et à défaut par voie d'affichage.

### Article R442-19

L'employeur doit présenter dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par ce comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article L. 434-7.

Ce rapport comporte notamment:

- a) Les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé;
- b) Des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 434-6.

## Code du travail

Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

### Article R442-20

Toute répartition entre les membres du personnel donne obligatoirement lieu à la remise à chaque bénéficiaire d'une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant:

- a) Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé;
- b) Le montant des droits attribués à l'intéressé;
- c) Le montant de la contribution sociale généralisée;
- d) S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits;
- e) La date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles;
- f) Les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

## Section 3 Dispositions diverses

### Article R442-21

La partie qui dénonce un accord de participation doit aussitôt notifier cette décision au directeur départemental du travail et de l'emploi.

La dénonciation d'un accord passé au sein d'un comité d'entreprise est constatée au procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette dénonciation a eu lieu.

### Article R442-22

Sur demande de l'entreprise, l'attestation du montant du bénéfice net et des capitaux propres est établie soit par le commissaire aux comptes, soit par l'inspecteur des impôts. Dans ce dernier cas, la demande doit être accompagnée d'un état annexe rempli par l'entreprise conformément à un modèle arrêté par le ministre chargé de l'économie et des finances.

L'attestation est délivrée par l'inspecteur des impôts dans les trois mois qui suivent celui de la demande de l'entreprise ou, si la déclaration fiscale des résultats afférents à l'exercice considéré est souscrite après la présentation de cette demande, dans les trois mois qui suivent celui du dépôt de cette déclaration.

Lorsque aucune demande d'attestation n'a été présentée six mois après la clôture d'un exercice, l'inspecteur du travail peut se substituer à l'entreprise pour obtenir cette attestation.

Toute modification d'assiette du bénéfice net intervenue après la délivrance d'une attestation donne lieu à l'établissement d'une attestation rectificative établie dans les mêmes conditions que l'attestation initiale.

### Article R442-23

Lorsque la déclaration des résultats d'un exercice est rectifiée par l'administration ou par le juge de l'impôt, le montant de la participation des salariés au bénéfice de cet exercice fait l'objet d'un nouveau calcul, compte tenu des rectifications apportées.

Le montant de la réserve spéciale de participation est modifié en conséquence au cours de l'exercice pendant lequel les rectifications opérées par l'administration ou par le juge de l'impôt sont devenues définitives ou ont été formellement acceptées par l'entreprise. Ce montant est majoré d'un intérêt dont le taux est fixé par arrêté des ministres chargés des finances et du travail et qui court à partir du premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui au titre duquel les rectifications ont été opérées.

### Article R442-24

La constitution en franchise d'impôt de la provision pour investissement prévue au III de l'article L. 442-8 et à l'article 32 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 est subordonnée au respect des conditions de forme mentionnées au 5° du 1 de l'article 39 et à l'article 54 quinquies du code général des impôts.

Le tableau des provisions prévu au II de l'article 38 de l'annexe III au code général des impôts doit à cet effet être complété par la production:

- a) D'un état faisant apparaître distinctement les modalités de calcul des sommes affectées au compte de la réserve spéciale de participation et au compte de la provision pour investissement;
- b) D'un état comportant indication de l'emploi de la provision dans l'année qui a suivi sa constitution.

## Code du travail

### Article R442-25

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt attachés aux revenus des valeurs mobilières attribuées aux salariés ou acquises pour leur compte en application des articles L. 442-1 à L. 442-16 donnent lieu à délivrance d'un certificat distinct, conformément aux dispositions de l'article 77 de l'annexe II au code général des impôts.

Lorsque ces revenus sont totalement exonérés, conformément aux dispositions du II de l'article L. 442-8, le certificat est établi pour la totalité de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres et la restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt mentionné sur ce certificat est demandée par cet organisme.

Lorsque l'exonération ne porte que sur la moitié de ces revenus le certificat établi au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres ne mentionne que la moitié de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt qui s'attache à ces revenus. La restitution demandée par l'organisme porte alors sur un montant réduit de moitié.

La demande de restitution, accompagnée du certificat, est adressée au service des impôts du siège de l'organisme qui l'a établie.

La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour lui d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

### Article R442-26

Les tribunaux mentionnés à l'alinéa 3 de l'article L. 442-13 et L. 442-14 sont les tribunaux de grande instance et les tribunaux d'instance dans les conditions fixées aux articles R. 311-1 et R. 321-1 du code de l'organisation judiciaire.

## *Section 4 Dispositions particulières aux sociétés coopératives ouvrières de production*

### Article R442-27

Dans les sociétés coopératives ouvrières de production, la réserve spéciale de participation des salariés est calculée sur les bases suivantes:

1° Le bénéfice est réputé égal, pour chaque exercice, aux excédents nets de gestion définis à l'article 32 de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, déduction faite d'une fraction égale à 25 p. 100 de ceux-ci, telle qu'elle est prévue au 3° de l'article 33 de la même loi. Ce bénéfice est diminué d'une somme calculée par application à celui-ci du taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés;

2° Les capitaux propres de l'entreprise sont réputés égaux au montant du capital social effectivement libéré à la clôture de l'exercice considéré.

### Article R442-28

La part des excédents nets de gestion répartie entre les salariés en application du 3° de l'article 33 de la loi du 19 juillet 1978 peut, aux termes d'accords conclus dans les conditions prévues à l'article L. 442-10, être affectée en tout ou partie à la constitution de la réserve spéciale de participation. Dans ce cas, la réserve spéciale de participation et la provision pour investissement sont constituées avant la clôture des comptes de l'exercice.

### Article R442-29

Dans le cas prévu à l'article précédent, la réserve spéciale de participation est répartie entre tous les bénéficiaires de la répartition prévue au 3° de l'article 33 de la loi du 19 juillet 1978.

Les accords conclus au sein des sociétés coopératives ouvrières de production peuvent prévoir que l'emploi de la réserve spéciale de participation en parts sociales, quelle que soit la forme juridique de la société, est réservé aux associés qui sont employés dans l'entreprise.

### Article R442-30

La réserve spéciale de participation peut être répartie entre les salariés au prorata du temps de travail fourni au cours de l'exercice.

### Chapitre 3 Plans d'épargne d'entreprise

#### Article R443-1

Lorsque les plans d'épargne sont établis en vertu d'accords avec le personnel, ces accords doivent être conclus selon l'une des procédures énumérées à l'article L. 442-10.

#### Article R443-2

Un plan d'épargne d'entreprise peut offrir plusieurs formules de placement. Excepté pour les versements qui ont bénéficié d'un abondement majoré dans les conditions prévues à l'article L. 443-7, alinéa 2, le règlement du plan prévoit les conditions dans lesquelles le choix entre plusieurs organismes ou plusieurs utilisations des fonds pourra être modifié, y compris par le salarié ou l'ancien salarié, au cours de la période d'indisponibilité, sous réserve que la durée totale de cette période ne soit pas remise en cause. La modulation éventuelle de l'aide de l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général.

#### Article R443-3

Un plan d'épargne d'entreprise peut prévoir que chacun des versements des salariés ou anciens salariés devra être d'un montant minimum; celui-ci ne peut toutefois pas excéder une somme fixée par arrêté du ministre chargé des finances et du ministre chargé du travail.

#### Article R443-4

Les sommes versées par les salariés et anciens salariés en application d'un plan d'épargne d'entreprise, les sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser, les sommes attribuées au titre de l'intéressement et affectées volontairement par des salariés au plan d'épargne d'entreprise ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats et affectées à la réalisation de ce plan doivent, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement ou de la date à laquelle elles sont dues, être employées à l'acquisition d'actions de sociétés d'investissement à capital variable ou versées au dépositaire des avoirs d'un fonds commun de placement ou utilisées à l'acquisition de titres émis par l'entreprise ou, le cas échéant, par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.

#### Article R443-5

Il est tenu au nom de chaque salarié et ancien salarié un compte individuel ouvert soit dans les livres de l'entreprise, soit dans ceux de l'établissement chargé par elle des opérations comptables relatives au plan d'épargne de l'entreprise.

Les sommes mentionnées à l'article R. 443-4 sont portées au crédit des comptes individuels ouverts au nom des salariés et anciens salariés. Ces comptes sont débités du montant des sommes employées en titres émis par l'entreprise ou en actions de sociétés d'investissement à capital variable ou versées au dépositaire des avoirs d'un fonds commun de placement.

L'entreprise ou l'établissement mentionné au premier alinéa établit un relevé des actions ou des parts appartenant à chaque salarié et ancien salarié. Une copie de ce relevé est adressée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication, s'il y a lieu, du solde de leur compte.

#### Article R443-6

Les dispositions de l'article R. 442-13 sont applicables aux fonds communs de placement constitués pour l'emploi des sommes affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise.

#### Article R443-7

Lorsque, en application de l'article L. 443-5, les sociétés procèdent à des augmentations de capital réservées aux salariés et anciens salariés adhérant au plan d'épargne d'entreprise, par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement, le bulletin de souscription est signé par le gérant du fonds.

La société émettrice notifie au gérant du fonds le nombre d'actions souscrites. Le gérant informe chaque adhérent du nombre de parts souscrit et lui adresse un relevé nominatif mentionnant la date de cessibilité de ces parts.

#### Article R443-8



## Code du travail

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement que les salariés souhaitent affecter à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise doivent être versées dans ce plan dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

### Article R443-9

Lorsqu'une société propose aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise d'acquérir des actions ou des certificats d'investissement qu'elle a émis, soit par achat, soit par souscription, et qu'un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises du même groupe a été mis en place afin de permettre aux salariés des entreprises adhérant à ce plan d'acquérir les actions ou les certificats d'investissement de cette société, les dispositions des articles L. 443-7 et L. 443-8 du Code du travail s'appliquent dans chacune des entreprises du groupe participant au plan d'épargne d'entreprise commun.

### Article R443-10

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt attachés aux revenus du portefeuille collectif ou des titres détenus individuellement qui sont acquis en application des articles L. 443-1 à L. 443-9 et dans les conditions fixées à ces articles donnent lieu à la délivrance d'un certificat distinct conformément aux dispositions de l'article 77 de l'annexe II au code général des impôts.

Lorsque ces revenus sont totalement exonérés, conformément aux dispositions des deux premières phrases du II de l'article 163 bis B du code général des impôts, le certificat est établi pour la totalité de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres et la restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt mentionné sur ce certificat est demandée par cet organisme.

La demande de restitution accompagnée du certificat est adressée au service des impôts du siège de l'organisme qui l'a établie.

La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour lui d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

### Article R443-11

Les cas mentionnés à l'article L. 443-6 dans lesquels les actions ou parts acquises pour le compte des salariés leur sont délivrées avant l'expiration du délai d'indisponibilité minimum de cinq ans sont les cas énumérés à l'article R. 442-17.

## Chapitre 4 Dispositions communes

### *Section 1 Dispositions générales*

#### Article R444-1-1

Lorsque l'accord qui assure l'intéressement ou la participation des salariés à l'entreprise est passé autrement que dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, les documents qui doivent être déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi comportent:

- a) Si l'accord a été conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, la mention que ces représentants ont la qualité de délégués syndicaux ou, à défaut, le texte du mandat les habilitant à signer l'accord;
- b) Si l'accord a été conclu au sein d'un comité d'entreprise entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel statuant à la majorité, le procès-verbal de la séance;
- c) Si l'accord résulte, après consultation de l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise, de la ratification par les deux tiers de ce personnel du projet proposé par le chef d'entreprise:
  - soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble du personnel, des salariés signataires;
  - soit un procès-verbal rendant compte de la consultation.

Au cas où la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs organisations syndicales ou le comité d'entreprise, il doit en être fait mention dans les documents déposés.

Au cas où le projet ratifié par les salariés ne fait pas mention d'une demande conjointe, doivent être déposés avec l'accord une attestation du chef d'entreprise selon laquelle il n'a été saisi d'aucune

## Code du travail

désignation de délégué syndical et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de deux ans.  
Il est accusé sans délai réception de l'accord et des autres documents mentionnés au présent article.

### Article R444-1-2

Lorsque, par dérogation à l'article L. 442-10, un accord de participation de groupe est passé dans les conditions prévues à l'article L. 442-11, les documents qui doivent être déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle comportent:

- a) Quel que soit le mode de conclusion de l'accord, le ou les mandats habilitant le mandataire des différentes sociétés concernées à signer l'accord de groupe;
- b) Si l'accord a été conclu avec un ou plusieurs salariés appartenant à l'une des entreprises du groupe mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales, le ou les mandats les habilitant à signer l'accord de groupe;
- c) Si l'accord a été conclu avec les représentants mandatés par chacun des comités d'entreprise concernés, les procès-verbaux de séance établissant que la délégation du personnel statuant à la majorité a explicitement donné mandat à ces représentants pour signer l'accord de groupe;
- d) Si l'accord résulte, après consultation de l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de chacune des sociétés concernées, de la ratification par les deux tiers de ce personnel du projet proposé par le mandataire desdites sociétés:

- soit l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble du personnel de chacune des sociétés concernées, des salariés signataires;
- soit un procès-verbal rendant compte de la consultation, au niveau de chacune des entreprises ou au niveau du groupe.

Au cas où la ratification doit être demandée conjointement par le mandataire des sociétés concernées et une ou plusieurs organisations syndicales, ou la majorité des comités d'entreprise des sociétés concernées, ou le comité de groupe, il doit en être fait mention dans les documents déposés.

Au cas où le projet ratifié par les salariés ne fait pas mention d'une demande conjointe, doivent être déposés avec l'accord une attestation des différents chefs d'entreprise concernés selon laquelle ils n'ont été saisis d'aucune désignation de délégué syndical et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, un procès-verbal de carence datant de moins de deux ans.

Il est accusé réception sans délai de l'accord auquel sont joints les autres documents mentionnés au présent article.

## *Section 2 Conseil supérieur de la participation*

### Article R444-2-1

Le Conseil supérieur de la participation comprend:

- 1° Le ministre chargé du travail, président, ou son représentant;
- 2° Un représentant du garde des sceaux, ministre de la justice;  
Un représentant du ministre chargé des affaires sociales;  
Un représentant du ministre chargé de l'économie;  
Un représentant du ministre chargé du budget;
- 3° Deux sénateurs désignés par le président du Sénat et deux députés désignés par le président de l'Assemblée nationale;
- 4° Cinq représentants des salariés désignés sur proposition de chacune des organisations syndicales de salariés les plus représentatives sur le plan national;
- 5° Cinq représentants des employeurs, dont deux désignés sur proposition du Conseil national du patronat français, un désigné sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, un désigné sur proposition conjointe de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles et de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles et un désigné sur proposition de l'Union professionnelle artisanale;
- 6° Huit personnalités désignées en raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine de la participation, dont une sur proposition du président du Conseil économique et social, deux choisies parmi les membres d'associations de salariés actionnaires et une choisie parmi les membres d'une association oeuvrant pour la promotion de la participation.

## Code du travail

Des membres employeurs et salariés suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

### Article R444-2-2

Le vice-président du Conseil supérieur de la participation est nommé par le ministre chargé du travail parmi les personnalités mentionnées au 6° de l'article R. 444-2-1.

### Article R444-2-3

Les membres du conseil mentionnés aux 4°, 5° et 6° de l'article R. 444-2-1 sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé du travail.

Leur mandat est renouvelable. En cas de décès, de démission ou de perte des fonctions au titre desquelles ils ont été désignés, ils sont remplacés pour la période restant à courir.

### Article R444-2-4

Les fonctions de membre du Conseil supérieur de la participation sont gratuites. Des frais de déplacement et de séjour peuvent être, le cas échéant, alloués aux membres du conseil ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article R. 444-2-6 dans les conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget.

### Article R444-2-5

Le Conseil supérieur de la participation se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est fixé par le président. Sauf cas d'urgence, il est adressé aux intéressés quinze jours avant la date de la réunion.

Les séances sont présidées par le ministre chargé du travail ou, en l'absence de celui-ci, par le vice-président du Conseil supérieur.

### Article R444-2-6

Le conseil supérieur peut constituer des groupes de travail pour l'étude de questions relevant de sa compétence.

Le conseil et les groupes de travail peuvent, en tant que de besoin, entendre toute personne qualifiée. Le secrétariat du conseil supérieur et de ses groupes de travail est assuré par les services relevant du ministre chargé du travail.

## Titre 5 Education ouvrière et formation syndicale

### Chapitre 1 Congés d'éducation ouvrière

#### Article R451-1

La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés d'éducation ouvrière est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis d'une commission placée sous sa présidence et comprenant un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale, un représentant du ministre chargé de l'agriculture et deux représentants de chacune des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

#### Article R451-2

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

#### Article R451-3

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

#### Article R451-4

## Code du travail

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer aux travailleurs une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

### Titre 6 Pénalités

#### Chapitre 1 Les syndicats professionnels

##### Article R461-1

Les directeurs ou administrateurs de syndicats ou d'unions de syndicats qui auront commis des infractions aux dispositions des articles L. 411-2 (alinéa 1) à L. 411-7 et de l'article R. 411-1 seront punis de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

#### Chapitre 5 Education ouvrière et formation syndicale

##### Article R465-1

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 451-3 (trois premiers alinéas) et de l'article R. 451-3 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe.

### Titre 7 Fonds salariaux

##### Article R471-1

Les conventions ou accords collectifs de travail prévoyant la création de fonds salariaux en application de l'article L. 471-1 du présent code sont communiqués, en vue de leur agrément, au ministre chargé du travail, par la partie la plus diligente.

A la demande d'agrément est joint le récépissé du service auprès duquel le dépôt a été effectué. Le sort réservé à cette demande est notifié par le ministre chargé du travail aux parties signataires de la convention ou de l'accord collectif.

##### Article R471-2

La convention ou l'accord collectif prévoyant la création d'un fonds salarial ne peut être agréé que s'il comporte des stipulations précisant:

1° La destination des sommes versées au fonds salarial en vue de répondre à l'un au moins des objectifs indiqués au premier alinéa de l'article L. 471-1;

2° Le montant des contributions au fonds salarial, des salariés concernés ainsi que les modalités de versement de ces contributions;

3° Le ou les types de placement, mentionnés aux articles R. 471-3 et R. 471-4, qui sont adoptés par les signataires de la convention;

4° Le gestionnaire du fonds salarial;

5° Au cas où les sommes versées au fonds salarial sont destinées à l'un des fonds communs de placement régis par la loi du 13 juillet 1979 modifiée relative aux fonds communs de placement, le délai dans lequel ces sommes sont mises à la disposition du fonds commun de placement;

6° Les règles régissant la mise en place et le fonctionnement du comité paritaire chargé de déterminer l'orientation des placements, d'en proposer les affectations et de suivre les opérations réalisées;

7° Les modalités suivant lesquelles les salariés et leurs représentants sont informés des opérations du fonds et des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés conformément au 1° du présent article;

8° Les modalités suivant lesquelles les salariés sont informés au moins une fois par an du montant de leurs droits ainsi que des dates auxquelles ils peuvent en demander la liquidation, conformément aux dispositions de l'article L. 471-2;

9° Les modalités de liquidation éventuelle du fonds salarial.

## Code du travail

La convention ou l'accord collectif doit en outre reproduire l'énoncé complet des règles posées à l'article L. 471-2.

### Article R471-3

Les sommes versées dans un fonds salarial créé par une convention ou un accord collectif, en application du premier alinéa de l'article L. 471-1, et agréé conformément aux dispositions du deuxième alinéa dudit article ne peuvent, lorsque cette convention ou cet accord ne concerne qu'une seule entreprise, être placées que sous forme:

1° De valeurs mobilières émises par l'entreprise;

2° De dépôt dans un compte courant bloqué, ouvert dans l'entreprise au nom du fonds salarial;

3° De participation à un plan d'épargne d'entreprise régi par les articles L. 443-1 à L. 443-10 du présent code;

4° De parts prises dans un des fonds communs de placement régis par les dispositions de la loi du 13 juillet 1979 modifiée, mentionnée à l'article précédent.

Lorsque les sommes sont recueillies en application d'une convention ou d'un accord collectif agréé s'appliquant à plusieurs entreprises, elles ne peuvent être placées que sous les formes mentionnées aux 3° et 4° du premier alinéa du présent article.

## ***Livre 5 Conflits du travail***

### Titre 1 Conflits individuels - Conseils de prud'hommes

#### **Chapitre 1 Attributions et institution des conseils de prud'hommes**

##### Article R511-1

Avant la création, la suppression, la modification du ressort ou le transfert du siège d'un conseil de prud'hommes, le ministre chargé du travail doit publier au Journal officiel un avis indiquant:

- a) Le siège du conseil à créer ou à supprimer ou en cas de transfert le nouveau siège du conseil;
- b) L'étendue de la compétence territoriale du conseil à créer et du ou des conseils dont le ressort est affecté par la création, la suppression ou la modification envisagée;
- c) L'effectif des conseillers des différentes sections du conseil à créer ou dont l'organisation doit être modifiée.

L'avis invite les organismes et les autorités énumérés à l'article L. 511-3 à faire connaître au ministre chargé du travail, dans le délai de trois mois, leurs observations et avis.

##### Article R511-2

Le décret d'institution du conseil de prud'hommes fixe le siège et le ressort du conseil et indique la date à laquelle il sera procédé à l'élection des conseillers.

##### Article R511-3

En cas de modification du ressort d'un conseil de prud'hommes par suite d'une nouvelle délimitation de circonscriptions judiciaires, le conseil de prud'hommes primitivement saisi demeure compétent pour statuer sur les procédures introduites antérieurement à la date de cette modification.

En cas de création d'un conseil de prud'hommes, la cour d'appel, saisie sur requête du procureur général, constate que la nouvelle juridiction est en mesure de fonctionner et fixe la date de l'installation du conseil à compter de laquelle le ou les conseils de prud'hommes dont le ressort est réduit cessent d'être compétents pour connaître des affaires entrant dans leur compétence.

##### Article R511-4

Le conseil supérieur de la prud'homie est appelé à formuler des avis et des suggestions ainsi qu'à effectuer des études sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

## Code du travail

Il propose à cet effet toutes mesures utiles au garde des sceaux, ministre de la justice, et au ministre chargé du travail.

Il est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, à l'élection, au statut et à la formation des conseillers prud'hommes ainsi qu'à la procédure suivie devant les conseils de prud'hommes. Il est en outre consulté sur les décrets pris en application de l'article L. 511-3.

Il peut être saisi pour avis par le garde des sceaux, ministre de la justice, et par le ministre chargé du travail de toutes questions entrant dans sa compétence.

### Article R511-4-1

Le conseil supérieur de la prud'homie comprend, outre le président:

1° Cinq membres représentant l'Etat, à raison de:

- a) Deux représentants du ministre de la justice;
- b) Deux représentants du ministre chargé du travail;
- c) Un représentant du ministre de l'agriculture;

2° Neuf membres représentant les salariés, désignés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives au plan national, à raison de:

- a) Trois, sur proposition de la confédération générale du travail (CGT);
- b) Deux, sur proposition de la confédération française démocratique du travail (CFDT);
- c) Deux, sur proposition de la confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO);
- d) Un, sur proposition de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC);
- e) Un, sur proposition de la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE - CGC);

3° Neuf membres représentant les employeurs, à raison de:

- a) Cinq, désignés sur proposition du conseil national du patronat français, parmi lesquels un représentant au moins au titre des entreprises moyennes et petites;
- b) Un représentant les entreprises publiques, désigné après consultation du conseil national du patronat français;
- c) Un, désigné sur proposition de la confédération générale des petites et moyennes entreprises;
- d) Un représentant les professions agricoles, désigné sur proposition conjointe de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles et de la confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles;
- e) Un représentant les employeurs artisans, désigné sur proposition de l'union professionnelle artisanale.

Des membres employeurs et salariés suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est suppléé par l'un des représentants du ministre de la justice.

### Article R511-4-2

Le président ainsi que les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés sont nommés par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

Les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés sont nommés pour une durée de trois ans.

Le mandat des membres du conseil supérieur est renouvelable. En cas de décès, démission ou perte de leur mandat, les membres sont remplacés pour la période restant à courir.

Les fonctions de membre du conseil supérieur de la prud'homie sont gratuites. Des frais de déplacement et de séjour peuvent être, le cas échéant, alloués aux membres du conseil ainsi qu'aux personnes mentionnées à l'article R. 511-4-8 dans les conditions fixées par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget.

### Article R511-4-3

Le conseil supérieur de la prud'homie constitue en son sein une commission permanente.



## Code du travail

La commission permanente prépare les travaux du conseil supérieur et peut être consultée en cas d'urgence en son lieu et place.

Elle est présidée par le président du conseil supérieur et, en cas d'empêchement de celui-ci, par le représentant du ministre de la justice.

Elle comprend :

- a) Trois membres du conseil supérieur choisis parmi les membres mentionnés au 1° de l'article R. 511-4-1 ;
- b) Cinq membres du conseil supérieur, titulaires ou suppléants, représentant les salariés ;
- c) Cinq membres du conseil supérieur, titulaires ou suppléants, représentant les employeurs.

Les membres de la commission permanente représentant les employeurs et les salariés sont nommés sur proposition des organisations professionnelles et syndicales par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail.

### Article R511-4-4

Le secrétariat du conseil supérieur est assuré par les services relevant du ministre chargé du travail.

### Article R511-4-5

Le conseil supérieur se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

### Article R511-4-6

L'ordre du jour du conseil supérieur et celui de la commission permanente sont fixés par le président. Sauf cas d'urgence, l'ordre du jour est adressé aux intéressés quinze jours au moins avant la date de la séance.

### Article R511-4-7

Il peut être constitué au sein du conseil supérieur des groupes de travail chargés de procéder à des études sur des questions particulières relevant de sa compétence.

### Article R511-4-8

Le conseil supérieur ou la commission permanente peut, en tant que de besoin, entendre des représentants des départements ministériels intéressés ou tous experts.

## Chapitre 2 Organisation et fonctionnement des conseils de prud'hommes

### *Section 1 Organisation et fonctionnement de la juridiction*

#### Article R512-1

Le siège et le ressort des conseils de prud'hommes sont fixés conformément au tableau annexé au présent code.

#### Article R512-1-1

La section agricole unique pour l'ensemble du ressort d'un tribunal de grande instance lorsque ce ressort comprend plusieurs conseils de prud'hommes est rattachée au conseil de prud'hommes dont le siège est celui dudit tribunal, à l'exception des trois cas suivants :

DEPARTEMENT: Ardèche

TRIBUNAL de grande instance: Privas

CONSEIL DE PRUD'HOMMES de rattachement de la section agricole: Aubenas

DEPARTEMENT: Nord

TRIBUNAL de grande instance: Avesnes-sur-Helpe

CONSEIL DE PRUD'HOMMES de rattachement de la section agricole: Fourmies

DEPARTEMENT: Val-d'Oise

## Code du travail

TRIBUNAL de grande instance: Pontoise

CONSEIL DE PRUD'HOMMES de rattachement de la section agricole: Cergy-Pontoise

### Article R512-2

La date de l'élection générale pour le renouvellement des conseils de prud'hommes prévu au premier alinéa de l'article L. 513-4 est fixée par décret pris après avis des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives sur le plan national; cette élection a lieu dans le courant du mois de décembre.

### Article R512-3

La réunion des conseillers prud'hommes en assemblée générale, en assemblée de section et, le cas échéant, en assemblée de chambre, mentionnées à l'article L. 512-7, a lieu chaque année pendant le mois de janvier dans l'ordre fixé ci-après:

1° L'assemblée générale du conseil de prud'hommes élit, dans les formes et conditions prescrites aux articles L. 512-7 à L. 512-9, le président et le vice-président du conseil de prud'hommes.

L'élection du président et du vice-président de la juridiction doit précéder l'audience solennelle tenue au conseil de prud'hommes en application de l'article R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire;

2° L'assemblée de chaque section élit le président et le vice-président de section;

3° Lorsque plusieurs chambres ont été constituées au sein d'une même section en application de l'article L. 512-3, l'assemblée de chambre élit le président et le vice-président de la chambre.

Le procès-verbal de ces assemblées est adressé dans les quarante-huit heures au premier président de la cour d'appel et au procureur général près la cour d'appel.

### Article R512-4

En cas de création de chambre, l'assemblée de chambre procède à l'élection du président et du vice-président de chambre, sans attendre l'époque fixée à l'article R. 512-3.

### Article R512-5

Dans les quinze jours qui suivent l'élection des présidents et des vice-présidents prévue aux articles R. 512-3 et R. 512-4, tout membre de la formation intéressée qui en conteste la régularité peut exercer un recours auprès de la Cour d'appel dans le ressort de laquelle l'élection a eu lieu. Ce recours est également ouvert au procureur général qui peut l'exercer dans un délai de quinze jours à compter de la réception du procès-verbal.

Les réclamants notifient, à peine d'irrecevabilité, leurs recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux candidats dont l'élection est attaquée. Ceux-ci ont le droit de présenter leurs observations en défense dans les cinq jours de la notification. Les recours sont jugés sommairement et sans frais dans le délai d'un mois à compter du jour où ils sont formés. L'arrêt est notifié par le secrétaire-greffier aux intéressés. Avis de l'arrêt est donné au procureur de la République qui en informe le commissaire de la République. L'opposition n'est pas admise contre l'arrêt rendu par défaut.

Les arrêts sont susceptibles de pourvoi devant la cour de cassation dans les dix jours de leur notification. Ces pourvois sont dispensés du ministère d'avocat.

Les dispositions du présent article sont applicables à la désignation par l'assemblée générale du conseil de prud'hommes, en application des dispositions de l'article R. 515-4, des conseillers prud'hommes appelés à tenir les audiences de référé.

### Article R512-6

I. Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale dans les conditions prévues à l'article R. 512-8 pour élire un nouveau président ou un nouveau vice-président du conseil de prud'hommes lorsque la vacance d'une de ces fonctions survient pour l'une des causes suivantes:

- a) Refus du président ou du vice-président de se faire installer;
- b) Démission;
- c) Déclaration de démission en application des articles L. 514-11 et R. 512-16;
- d) Décès;

## Code du travail

- e) Déchéance prononcée par décret à titre disciplinaire en application de l'article L. 514-13;
  - f) Déchéance de plein droit en application de l'article L. 514-14, après une condamnation pénale devenue définitive pour des faits prévus aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.
- II. - En cas de vacance des fonctions de président ou de vice-président de section ou de chambre pour l'une des causes énumérées au I ci-dessus, les conseillers prud'hommes composant la section ou la chambre se réunissent en assemblée de section ou de chambre pour élire un nouveau président ou un nouveau vice-président de section ou de chambre.
- III. - Dans le cas où l'une des circonstances mentionnées aux I et II ci-dessus se reproduit au cours de la même année, il n'est pourvu à la seconde vacance que lors du renouvellement annuel prévu à l'article R. 512-3.
- IV. - Les procès-verbaux des assemblées mentionnées aux I et II ci-dessus sont établis et transmis dans les conditions fixées à l'article R. 512-8.

### Article R512-7

Outre les attributions prévues à l'article L. 515-4, le président du conseil de prud'hommes assure l'administration et la discipline intérieure de la juridiction.

### Article R512-8

Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale, à la demande soit du premier président de la cour d'appel, soit de la majorité des membres en exercice, soit lorsque le président ou le vice-président le jugent utile. Le procès-verbal de l'assemblée générale, établi par le greffier en chef sous la responsabilité du président, est transmis dans la quinzaine, par le président, au premier président de la cour d'appel et au procureur général près la cour d'appel.

### Article R512-9

Lors de la création d'un conseil de prud'hommes, l'assemblée générale de ce conseil propose, dans les trois mois qui suivent son installation, un règlement intérieur qui fixe notamment les jours et heures des audiences. Les calendriers et les horaires de ces audiences sont, en règle générale, déterminés par analogie avec ceux des juridictions de droit commun ayant leur siège dans le ressort de la cour d'appel dont relève ce conseil. Toutefois, le règlement intérieur peut, pour tenir compte des contingences locales, déroger à cette règle générale.

Le règlement intérieur préparé conformément à l'alinéa précédent n'est exécutoire qu'après avoir été approuvé par le premier président de la cour d'appel et le procureur général près la cour d'appel. Au cas où ils ne se sont pas prononcés dans un délai de trois mois à compter de la réception du règlement intérieur, les dispositions de ce règlement qui leur ont été soumises pour approbation deviennent exécutoires.

Si l'assemblée générale n'a pas établi le règlement intérieur du conseil de prud'hommes dans le délai de trois mois prévu au premier alinéa du présent article, le règlement intérieur est préparé par une formation composée du président, du vice-président du conseil de prud'hommes, ainsi que des présidents et vice-présidents de chaque section et, s'il y a lieu, de chaque chambre. Il incombe au président du conseil de prud'hommes de constituer cette formation restreinte. Le règlement que celle-ci établit est exécutoire après avoir été approuvé dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article.

Si, à l'expiration d'un délai d'un mois à compter du jour où elle a été constituée, la formation restreinte prévue à l'alinéa précédent n'a pu établir le règlement intérieur, le président du conseil de prud'hommes arrête, en accord avec le vice-président, les dispositions du règlement intérieur qui déterminent le calendrier et les horaires des audiences. Ces dispositions ne sont exécutoires qu'après avoir été approuvées par le premier président de la cour d'appel et le procureur général près la cour d'appel.

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du conseil de prud'hommes.

Le règlement intérieur peut être modifié par l'assemblée générale réunie en application de l'article R. 512-8. En pareil cas, les délais ouverts, selon le cas, à l'assemblée générale, d'une part, à la formation restreinte ou au président et au vice-président du conseil de prud'hommes, d'autre part, sont réduits respectivement à un mois et à quinze jours.

## Code du travail

En l'absence de dispositions régulièrement approuvées du règlement intérieur relatives au calendrier et aux horaires, la règle énoncée à la deuxième phrase du premier alinéa du présent article est applicable de plein droit.

### Article R512-10

L'honorariat peut être conféré par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, aux anciens présidents et aux anciens membres des conseils de prud'hommes ayant exercé leurs fonctions pendant douze ans.

L'arrêté prévu à l'alinéa précédent est pris sur la proposition du président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil, après avis de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

L'honorariat peut être retiré suivant la même procédure.

### Article R512-11

Les membres honoraires d'un conseil de prud'hommes peuvent assister, aux côtés des membres de la juridiction, aux audiences d'installation et à l'audience solennelle prévue à l'article R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire.

Ils peuvent porter auxdites audiences et dans les cérémonies publiques l'insigne prévu à l'article R. 512-12.

Les anciens conseillers prud'hommes admis à l'honorariat ne peuvent en faire mention ni dans la publicité ou la correspondance commerciale, ni dans les actes de procédure ou les actes extra-judiciaires; en toute autre circonstance ils ne peuvent faire état de cette distinction sans préciser le conseil de prud'hommes au titre duquel elle leur a été conférée.

### Article R512-12

Les membres du conseil de prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions. Cette médaille est en bronze doré pour le président du conseil de prud'hommes et, à l'audience, pour le président du bureau de jugement; elle est en bronze argenté pour les autres conseillers. D'un module de 65 mm, elle porte à l'avant la mention République française et une tête symbolisant la République, placée de profil, tournée à droite.

Au moyen d'une attache d'une largeur de 75 mm portant un rameau d'olivier, la médaille est suspendue à un ruban d'une largeur de 75 mm, divisé dans le sens vertical en deux parties égales, rouge et bleue.

### Article R512-13

Le premier président de la cour d'appel et le procureur général procèdent à l'inspection des conseils de prud'hommes de leur ressort.

Ils s'assurent, chacun en ce qui le concerne, de la bonne administration des services judiciaires et de l'expédition normale des affaires; ils peuvent respectivement déléguer ces pouvoirs pour des actes déterminés à des magistrats du siège ou du parquet placés sous leur autorité.

Ils rendent compte chaque année au garde des sceaux, ministre de la justice, des constatations qu'ils ont faites.

### Article R512-14

Lorsqu'une des sections d'un conseil de prud'hommes ne peut se constituer ou ne peut fonctionner pour quelque cause que ce soit, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne la section correspondante d'un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance, pour connaître des affaires inscrites au rôle de la section ou dont cette dernière aurait dû être ultérieurement saisie.

Lorsque la section du conseil de prud'hommes est de nouveau en mesure de fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi dans les mêmes conditions, constate cet état de fait et fixe la date à compter de laquelle les affaires doivent être à nouveau portées devant cette section. La section du conseil de prud'hommes ou le tribunal d'instance désigné par le premier président demeure cependant saisi des affaires qui lui ont été soumises en application de l'alinéa précédent.

## Code du travail

### Article R512-15

Tout conseiller prud'homme qui renonce à son mandat adresse sa démission au président du conseil de prud'hommes et en informe le procureur de la République par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La démission devient définitive un mois à compter de l'expédition de cette lettre.

### Article R512-16

Le conseiller prud'homme qui, en cours de mandat, perd la qualité en laquelle il a été élu et en acquiert une autre doit le déclarer au procureur de la République et au président du Conseil de prud'hommes. Cette déclaration entraîne sa démission de plein droit.

A défaut de déclaration, l'assemblée de section ou, le cas échéant, l'assemblée de chambre, est saisie de la question par le président du Conseil de prud'hommes, à son initiative ou à celle du procureur de la République. Le membre du conseil en cause est appelé à cette réunion pour y fournir ses explications.

Le procès-verbal est transmis dans la huitaine par le président du conseil de prud'hommes au procureur de la République et par celui-ci, dans le même délai, au président du tribunal de grande instance.

Sur le vu du procès-verbal, la démission est prononcée, s'il y a lieu, par le tribunal de grande instance en chambre du conseil, sauf appel devant la cour du ressort. Avis de la décision est donné au préfet par le procureur de la République et, en cas d'appel, par le procureur général.

### Article R512-17

Lorsque survient une vacance, le président du conseil de prud'hommes en informe, dans les huit jours, le commissaire de la République et le procureur de la République.

## *Section 2 Organisation et fonctionnement du secrétariat-greffe*

### Article R512-18

Chaque conseil de prud'hommes comporte un secrétariat-greffe.

### Article R512-19

Le premier président de la cour d'appel fixe, après avis du président du conseil de prud'hommes, les jours et heures d'ouverture au public du secrétariat-greffe.

### Article R512-20

Sous le contrôle du président du conseil de prud'hommes, le greffier en chef dirige les services administratifs de la juridiction et assume la responsabilité de leur fonctionnement.

Lorsqu'il est chargé de la direction de secrétariats-greffes de plusieurs conseils de prud'hommes, il exerce ses fonctions sous le contrôle respectif de chacun des présidents de ces conseils.

### Article R512-21

Le greffier en chef administre le personnel du secrétariat-greffe. Il le répartit et l'affecte dans les différents services du conseil.

### Article R512-22

Le greffier en chef prépare chaque année et soumet au président et au vice-président le projet de budget de la juridiction.

Il gère les crédits alloués à la juridiction et assure notamment l'acquisition, la conservation et le renouvellement du matériel, du mobilier, des revues et ouvrages de la bibliothèque. Il surveille l'entretien des locaux.

### Article R512-23

Le greffier en chef organise l'accueil du public.

### Article R512-24

## Code du travail

Le greffier en chef tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres; il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes; il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience; il met en forme les décisions.

### Article R512-25

Le greffier en chef est dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation. Il délivre les expéditions et les copies.

L'établissement et la délivrance des reproductions de toute pièce conservée dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par lui.

### Article R512-26

Le greffier en chef établit l'état de l'activité de la juridiction selon la périodicité et le modèle fixés par le garde des sceaux, ministre de la justice. Cet état est adressé avec, s'il y a lieu, les observations du président et du vice-président, au ministre de la justice, sous le couvert des chefs de la cour d'appel.

### Article R512-27

Selon les besoins du service, le greffier en chef peut désigner sous sa responsabilité un ou plusieurs agents du secrétariat-greffe pour exercer partie des fonctions qui lui sont attribuées aux articles précédents.

### Article R512-28

Lorsque l'emploi de greffier en chef est vacant ou lorsque le greffier en chef est empêché ou absent, la suppléance ou l'intérim est assuré par le greffier en chef adjoint.

S'il existe plusieurs greffiers en chef adjoints, le greffier en chef, ou s'il ne peut le faire le président de la juridiction, désigne l'un des greffiers en chef adjoints pour assurer la suppléance ou l'intérim.

A défaut de greffier en chef adjoint, un chef de service ou un autre agent du secrétariat-greffe est désigné dans les mêmes conditions.

### Article R512-29

Les greffiers en chef adjoints assistent le greffier en chef.

Ils peuvent diriger plusieurs services du secrétariat-greffe ou contrôler l'activité de tout ou partie du personnel.

### Article R512-30

Les chefs de service de secrétariat-greffe sont placés à la tête d'un ou de plusieurs services. Ils assistent le greffier en chef en l'absence de greffier en chef adjoint.

### Article R512-31

Un secrétaire-greffier peut être placé à la tête d'un service lorsque l'importance de celui-ci ne justifie pas que ces fonctions soient confiées à un fonctionnaire appartenant au corps des greffiers en chef.

A titre exceptionnel, un secrétaire-greffier peut également être chargé des fonctions de greffier en chef.

### Article R512-32

Les greffiers en chef adjoints, les chefs de service de secrétariat-greffe et les fonctionnaires du corps des secrétaires-greffiers exercent, dans l'affectation qui leur est donnée par le greffier en chef, les attributions confiées à celui-ci par l'article R. 512-24.

### Article R512-33

Des personnels appartenant aux catégories C et D et, le cas échéant, des auxiliaires et des vacataires, concourent au fonctionnement des différents services des secrétariats-greffes.

Ces personnels peuvent, à titre exceptionnel et après avoir prêté le serment prévu à l'article 34 du décret n° 79-1071 du 12 décembre 1979, être chargés des fonctions énumérées à l'article R. 512-24 et de la délivrance des expéditions et copies.

### Article R512-34



## Code du travail

Selon les besoins du service, les agents des secrétariats-greffes peuvent être délégués dans les services administratifs d'un autre conseil de prud'hommes du ressort de la même cour d'appel.

Cette délégation est prononcée par décision des chefs de cour après consultation du président du conseil de prud'hommes, du vice-président et du greffier en chef. Elle ne peut excéder une durée de deux mois. Toutefois, le garde des sceaux, ministre de la justice, peut la renouveler dans la limite d'une durée totale de huit mois.

Les agents délégués dans une autre juridiction perçoivent des indemnités dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires de leur catégorie par le décret n° 66-619 du 10 août 1966.

### Article R512-35

Les greffiers en chef tiennent la comptabilité administrative des dépenses de fonctionnement énoncées à l'article L. 51-10-2 du code du travail.

Ils sont habilités à recevoir les sommes déposées par les parties à l'instance à titre de provision. Ces sommes sont versées dans un compte de dépôt au Trésor.

Une régie de recettes et une régie d'avances peuvent être créées dans chaque juridiction auprès de l'ordonnateur secondaire des dépenses du budget du ministère de la justice en vue de l'encaissement ou du paiement des recettes ou des dépenses dans les conditions prévues pour les régies d'avances et de recettes des organismes publics.

## Chapitre 3 Election des prud'hommes

### *Section 1 Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales*

#### Paragraphe 1 Electorat

##### Article R513-1

Nul ne peut être admis à voter s'il n'est inscrit sur une liste électorale prud'homale.

Toutefois, par dérogation à la disposition de l'alinéa précédent, sont admis à voter, quoique non inscrits et sous réserve du contrôle de leur identité, conformément à l'article L. 62 du code électoral, les électeurs porteurs d'une décision du juge du tribunal d'instance ordonnant leur inscription ou d'un arrêt de la Cour de cassation annulant un jugement qui aurait prononcé leur radiation.

##### Article R513-2

Les conditions pour être électeur s'apprécient au 31 mars de l'année de l'élection générale.

##### Article R513-3

Sont assimilées à des périodes d'activité professionnelle pour l'application de l'article L. 513-1 les périodes de suspension du contrat de travail.

##### Article R513-4

Nul ne peut être inscrit sur la liste électorale prud'homale à la fois en qualité d'employeur et en qualité de salarié.

##### Article R513-5

Sans préjudice des dispositions propres aux sections de l'encadrement et des activités diverses, la répartition par section des électeurs salariés qui sont employés dans une seule entreprise et des électeurs employeurs qui exercent une seule activité professionnelle s'effectue d'après l'activité principale des entreprises.

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, les salariés et les employeurs de chacun de ces établissements sont électeurs au titre de la section correspondant à l'activité principale de cet établissement.

##### Article R513-6

## Code du travail

Lorsqu'un employeur exerce des activités professionnelles multiples, la section au titre de laquelle il est électeur est déterminée par son activité principale.

Lorsqu'un salarié exerce son activité professionnelle dans plusieurs entreprises, la section au titre de laquelle il est électeur est déterminée comme s'il n'était employé que dans l'entreprise où s'exerce son activité principale.

L'activité principale de l'employeur est celle de ses activités professionnelles au titre de laquelle il occupe le plus grand nombre de salariés.

L'activité principale du salarié est celle dont il a tiré au cours du premier trimestre de l'année de l'élection la majeure partie des revenus que lui ont procurés au cours de la même période l'ensemble de ses activités salariées.

### Article R513-7

Sous réserve des dispositions des articles R. 513-8 et R. 513-9, l'activité principale des entreprises et des établissements est présumée résulter du numéro de classement dans la nomenclature d'activités qui leur est attribuée dans le répertoire tenu par l'institut national de la statistique et des études économiques en application du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 à la date du 31 mars de l'année de l'élection générale. Les entreprises et les établissements qui exercent à titre principal une des activités incluses dans le tableau joint en annexe I relèvent de la section de l'industrie; ceux qui exercent à titre principal une des activités incluses dans le tableau joint en annexe II relèvent de la section du commerce et des services commerciaux.

### Article R513-8

Relèvent de la section de l'agriculture les entreprises ou les établissements qui, au titre de leur activité principale, emploient un ou plusieurs salariés entrant dans les catégories prévues aux 1° à 7° et 9° de l'article 1144 du code rural.

Relèvent également de ladite section, en qualité d'employeurs, les métayers qui occupent un ou plusieurs salariés.

### Article R513-9

Les salariés mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 513-1 sont électeurs au titre de la section de l'encadrement sans que soit prise en considération l'activité de l'entreprise ou de l'établissement dont ils dépendent.

Les employeurs qui ne comptent dans leur personnel que des salariés relevant de la section de l'encadrement ne peuvent voter qu'au titre de cette section. Peuvent être inscrits, à leur demande, au titre de la section de l'encadrement, les employeurs dont un salarié au moins relève de ladite section.

### Article R513-10

Sont électeurs au titre de la section des activités diverses les salariés mentionnés au septième alinéa de l'article L. 512-2.

Sont électeurs au titre de la même section les employeurs qui ne relèvent pas des autres sections.

## Paragraphe 3 Etablissement des listes électorales

### Article R513-11

I - En vue de l'établissement de la liste électorale, l'employeur déclare ses salariés sur papier ou sur support magnétique.

Ces déclarations mentionnent les noms et prénoms, la date et le lieu de naissance, le domicile ainsi que le numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques du salarié. Elles précisent pour chaque salarié le collège électoral, la section et la commune de vote.

Elles sont réunies dans un état unique. L'employeur peut utiliser cet état pour s'inscrire dans la commune où il exerce son activité professionnelle principale.

Dans le cas où, par application du sixième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail, l'employeur a la faculté d'opter entre la section correspondant à son activité professionnelle principale et la section de l'encadrement, il indique celle des deux sections au titre de laquelle il entend être électeur.

## Code du travail

II. - L'employeur adresse les déclarations nominatives au plus tard à une date de l'année de l'élection générale fixée par décret à un centre informatique déterminé par le ministre chargé du travail. Il informe par lettre, le jour même de cet envoi, le maire de la commune dans laquelle l'établissement a son siège.

Les déclarations nominatives sont remises au centre informatique contre récépissé ou adressées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

III. - Le centre informatique procède au traitement des déclarations et à leur envoi aux maires des communes définies à l'article L. 513-3 dans les conditions fixées par un arrêté pris en application de l'article 15 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

IV. - Quel que soit le support retenu par l'employeur, lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, les listes sont dressées par établissement. Elles font mention de la section dont relève l'établissement.

### Article R513-12

Préalablement à la transmission des déclarations mentionnées à l'article R. 513-11, l'employeur prend, après consultation des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, toute mesure utile en vue de faire connaître au personnel que ces déclarations sont ouvertes à la consultation dans les conditions fixées au sixième alinéa de l'article L. 513-3. Cette consultation ne peut avoir lieu pendant la période annuelle de fermeture de l'entreprise pour congés.

Les déclarations peuvent être consultées dans leur intégralité.

Dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de dix salariés, le personnel est prévenu de l'ouverture de la période de consultation par voie d'affichage dans les lieux de travail.

Les déclarations sont définitivement établies à l'expiration du délai de quinze jours pendant lequel elles sont tenues à la disposition du personnel.

### Article R513-13

Dans les entreprises ou les établissements occupant habituellement plus de dix salariés, l'employeur dresse un procès-verbal des conditions dans lesquelles a été organisée la consultation prévue à l'article R. 513-12. Ce procès-verbal, qui mentionne la date à laquelle les déclarations ont été envoyées au centre informatique, est affiché dans les lieux de travail.

### Article R513-14

Au terme de la consultation prévue à l'article R. 513-12, l'employeur joint à la lettre au maire mentionnée au II de l'article R. 513-11 les observations écrites concernant les salariés susceptibles de voter dans la commune dans laquelle l'établissement a son siège.

Dans le cas où des observations écrites concernent des salariés susceptibles de voter dans la commune où est situé leur domicile, ces observations doivent être envoyées aux maires des communes concernées.

### Article R513-15

Lorsque l'employeur indique qu'un cadre est électeur dans le collège employeur en application du cinquième alinéa de l'article L. 513-1, il joint à la lettre au maire mentionnée au II de l'article R. 513-11 une copie de la délégation particulière d'autorité prévue à l'article L. 513-1 ou du contrat de travail si celui-ci établit une telle délégation.

Le maire ne peut inscrire dans le collège employeur les cadres pour lesquels copie des documents mentionnés à l'alinéa précédent n'a pas été produite. Dans ce cas, il les inscrit dans la section de l'encadrement du collège salarié.

### Article R513-16

Au vu des documents préparatoires qui lui sont transmis par le centre informatique, des observations mentionnées à l'article R. 513-14 et des délégations particulières d'autorité mentionnées à l'article R. 513-15, le maire assisté de la commission prévue au septième alinéa de l'article L. 513-3 inscrit sur la liste électorale les salariés et les employeurs qui remplissent les conditions légales pour être électeurs et pour exercer leur droit de vote dans la commune.

### Article R513-17

## Code du travail

Les salariés involontairement privés d'emploi au 31 mars de l'année de l'élection générale demandent, au plus tard à une date de cette même année fixée par décret, leur inscription sur la liste électorale de la mairie du lieu de leur domicile. A cet effet, ils adressent une déclaration à un centre informatique déterminé par le ministre chargé du travail. Ils joignent à cette déclaration une photocopie de leur dernier bulletin de paie.

Est considéré comme involontairement privé d'emploi le salarié attestant sur l'honneur être à la recherche d'un emploi et n'avoir pas quitté volontairement sans motif reconnu légitime sa dernière activité professionnelle.

### Article R513-18

La commission administrative prévue au septième alinéa de l'article L. 513-3 est composée du maire ou de son représentant, d'un délégué de l'administration désigné par le commissaire de la République ou le commissaire adjoint de la République, d'un délégué désigné par le président du tribunal de grande instance, d'un électeur employeur et d'un électeur salarié. Pour l'électeur employeur et pour l'électeur salarié, il est désigné un suppléant.

Les employeurs et les salariés, titulaires et suppléants, sont nommés par le conseil municipal, sur proposition du maire, parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune. En outre, les organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives sur le plan national peuvent désigner un représentant qui participe aux travaux de la commission avec voix consultative.

Le nombre des bureaux de vote est déterminé par le commissaire de la République dans des conditions fixées par décret. Compte tenu du sectionnement électoral, et afin de préparer les travaux de la commission administrative, il peut être créé des sous-commissions composées de la même façon et selon les mêmes modalités que la commission elle-même.

En cas d'impossibilité de composer la commission conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le conseil municipal peut faire appel à toute personne inscrite sur la liste électorale établie en application du code électoral.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent de la commune.

La commission examine l'ensemble des documents mentionnés à l'article R. 513-16.

Elle soumet au maire un projet de liste électorale.

### Article R513-19

Le maire établit la liste électorale en procédant à l'inscription dans chaque section des électeurs salariés et des électeurs employeurs. Il arrête cette liste à une date fixée par un arrêté du ministre chargé du travail. Il en transmet un exemplaire au commissaire de la République.

### Article R513-20

A une date fixée par un arrêté du ministre chargé du travail, la liste électorale de chaque commune est déposée au secrétariat de la mairie en vue de sa consultation par toute personne intéressée. Dans les villes divisées en plusieurs arrondissements municipaux, la liste des électeurs de chaque arrondissement est déposée au secrétariat de la mairie ou de la mairie annexe de cet arrondissement.

Le même jour, le maire avise les électeurs par voie d'affichage, du dépôt de la liste électorale.

### Article R513-21

Dans les dix jours de l'affichage prévu à l'article R. 513-20, tout électeur de la commune ou le commissaire de la République peut réclamer l'inscription ou la radiation d'un électeur omis ou indûment inscrit. Il peut contester le rattachement à une section d'un électeur, d'une entreprise ou d'un établissement.

Les recours sont formés devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel est située la commune dont la liste est contestée.

Les électeurs mineurs peuvent présenter une réclamation ou défendre à une réclamation dirigée contre eux, sans autorisation.

### Article R513-22

Le recours est formé par déclaration orale ou écrite, faite, remise ou adressée au secrétariat-greffe du tribunal d'instance. La déclaration indique les nom, prénoms et adresse du requérant, la qualité en

## Code du travail

laquelle il agit et l'objet du recours; si celui-ci concerne un autre électeur que le requérant, elle précise en outre les nom, prénoms et adresse de cet électeur.

### Article R513-23

Dans les dix jours du recours, le tribunal d'instance statue sans forme, sans frais et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

### Article R513-24

La décision prise par le tribunal d'instance est notifiée dans les trois jours par le secrétariat-greffe au requérant et, s'il y a lieu, à l'électeur intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le secrétariat-greffe en donne avis au commissaire de la République et au maire dans le même délai.

La décision n'est pas susceptible d'opposition.

### Article R513-25

Le pourvoi en cassation est formé dans les dix jours suivant la notification de la décision du tribunal d'instance. Il n'est pas suspensif.

Les dispositions des articles R. 15-2 à R. 15-6 du code électoral sont applicables.

### Article R513-26

Les délais fixés par les articles R. 513-21 et R. 513-25 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640, 641 et 642 du nouveau code de procédure civile.

### Article R513-27

Le juge du tribunal d'instance, directement saisi, a compétence pour statuer jusqu'au jour du scrutin sur les réclamations présentées en application de l'article L. 34 du code électoral.

### Article R513-28

Tout électeur de la commune peut, à ses frais, prendre communication et copie de la liste électorale prud'homale à condition de s'engager à ne pas en faire un usage qui ne soit strictement lié à l'élection prud'homale.

A l'expiration du délai de huit jours suivant l'affichage des résultats du scrutin, la liste électorale ne peut plus être consultée.

### Article R513-29

La liste électorale, rectifiée, s'il y a lieu, pour tenir compte des décisions judiciaires, est close à une date fixée par un arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R513-30

Les déclarations mentionnées aux articles R. 513-11 et R. 513-17 doivent être conformes aux modèles ou aux normes fixés par décret.

## *Section 2 Opérations électorales, installation des conseillers prud'hommes, élections complémentaires*

### *Sous-section 1 Scrutin*

#### Paragraphe 1: Déclarations de candidature

### Article R513-31

Les listes des candidatures sont établies, pour chaque conseil de prud'hommes, par section et par collège distinct dans chaque section.

### Article R513-32

## Code du travail

Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de postes à pourvoir ni supérieur au double du nombre de postes à pourvoir.

### Article R513-33

Chaque liste fait l'objet d'une déclaration collective effectuée par un mandataire muni d'une procuration écrite signée de chaque candidat figurant sur la liste.

Cette déclaration collective précise:

- le conseil de prud'hommes, le collège et la section de ce conseil auxquels les candidats de la liste se présentent;
- l'ordre de présentation des candidats figurant sur la liste;
- le titre de la liste.

A cette déclaration collective sont jointes les déclarations individuelles de chacun des candidats de la liste. Chaque déclaration individuelle est signée par le candidat.

Elle énumère les nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile du candidat.

Au cas où le candidat fait partie des catégories mentionnées au 1° de l'article L. 513-2, sa déclaration individuelle fait état de la liste électorale sur laquelle il est inscrit ou était en droit d'être inscrit.

Au cas où le candidat fait partie de la catégorie mentionnée au 2° de l'article L. 513-2, sa déclaration individuelle fait état des listes électorales prud'homales sur lesquelles il a été inscrit pendant trois ans au moins ainsi que l'activité professionnelle au titre de laquelle il a été inscrit.

### Article R513-34

Chaque candidat doit fournir une fiche individuelle d'état civil et de nationalité française ou une photocopie de sa carte nationale d'identité.

Chaque candidat doit en outre attester sur l'honneur n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral et à l'article 459 du code des douanes.

### Article R513-35

Un arrêté ministériel fixe la période de dépôt des candidatures à la préfecture qui a dans son ressort le siège du conseil de prud'hommes ainsi que la date à laquelle le commissaire de la République publie les listes de candidatures.

### Article R513-36

Il est délivré au mandataire de la liste un reçu de dépôt de la déclaration collective et des déclarations individuelles.

### Article R513-37

Le commissaire de la République publie les listes de candidatures. Ces listes sont affichées à la préfecture dans la mairie de la commune où chaque conseil de prud'hommes a son siège et au secrétariat-greffe dudit conseil.

Aucun dépôt ou retrait individuel de candidature ne peut être opéré après le dépôt de la liste.

Une liste peut faire l'objet d'un retrait à condition que la moitié des candidats inscrits sur cette liste le demande au commissaire de la République par écrit et que cette demande soit enregistrée au plus tard la veille de la date de la publication mentionnée au premier alinéa.

Un candidat décédé peut être remplacé jusqu'à l'expiration du délai de dépôt des candidatures.

### Article R513-38

La régularité des listes peut être contestée dans un délai de trois jours à partir de la publication mentionnée à l'article R. 513-37 devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes. Ce tribunal, saisi par requête, statue sans formalité dans les trois jours.

## Paragraphe 2: Opérations préparatoires au scrutin

### Article R513-39



## Code du travail

Un arrêté du commissaire de la République pris dans des délais fixés par arrêté ministériel après avis des maires et des représentants locaux des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au plan national fixe, au vu d'un double des listes électorales, la liste des bureaux de vote et précise, le cas échéant, la circonscription des bureaux de vote intercommunaux.

### Article R513-40

Une carte électorale est délivrée à tout électeur inscrit sur la liste électorale prud'homale. Les frais de confection et d'expédition des cartes électorales sont à la charge de l'Etat.

### Article R513-41

Dans chaque commune, les cartes électorales sont établies par le maire. Elles mentionnent:

- le nom, la date, le lieu de naissance et le domicile de l'électeur;
- la section et le collège dont il relève;
- le bureau de vote dont il dépend;
- le numéro d'ordre qui lui est attribué sur la liste d'émargement;
- l'attestation sur l'honneur par laquelle le titulaire de la carte certifie n'être frappé d'aucune incapacité électorale résultant des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

### Article R513-42

La carte électorale doit être signée par l'électeur.

### Article R513-43

Les cartes électorales sont envoyées au domicile des électeurs par la mairie.

Leur distribution doit être achevée douze jours avant le jour du scrutin.

Les cartes qui n'ont pas été remises à leurs titulaires sont retournées à la mairie expéditrice. Elles y sont conservées à la disposition des intéressés jusqu'au jour du scrutin inclus si la mairie constitue l'unique bureau de vote de la commune.

Dans les communes où existent plusieurs bureaux de vote, elles sont remises le jour du scrutin au bureau de vote intéressé pour être mises à la disposition de leurs titulaires. Dans l'un et l'autre cas, elles ne peuvent être remises à l'électeur que sur le vu de pièces d'identité ou après authentification de son identité par deux témoins inscrits sur la liste du même bureau de vote.

Les règles posées à l'alinéa précédent s'appliquent lorsque les cartes électorales retournées à la mairie sont destinées à des électeurs appelés à voter dans un bureau intercommunal.

## Paragraphe 3: Propagande

### Article R513-44

Chaque liste de candidats ne peut faire imprimer qu'une seule circulaire sur un feuillet de format 210 mm x 297 mm.

### Article R513-45

Le nombre de bulletins de vote que chaque liste de candidats peut faire imprimer ne doit pas excéder de plus de 20 p. cent le double du nombre des électeurs dont cette liste sollicite les suffrages.

Les bulletins de vote ont un format de 148 X 210 mm pour les listes comportant jusqu'à trente et un noms et un format de 210 X 297 mm pour les listes comportant plus de trente et un noms.

Les bulletins de vote ne doivent pas comporter d'autres mentions que le conseil de prud'hommes, la section, le collège, le nom et le prénom de chaque candidat ainsi que le titre de la liste.

Ils ne doivent pas être imprimés sur papier de couleur.

### Article R513-46

Une commission de propagande dont la compétence s'étend au ressort d'un ou de plusieurs conseils de prud'hommes est instituée par arrêté du commissaire de la République.

A Paris, il est institué une commission par arrondissement.

La commission de propagande est installée à une date fixée par arrêté ministériel et siège dans un local désigné par son président en accord avec le commissaire de la République.

## Code du travail

### Article R513-47

Chaque commission comprend:

- un fonctionnaire en activité ou en retraite, désigné par le commissaire de la République, président;
- un fonctionnaire désigné par le trésorier-payeur général;
- un fonctionnaire désigné par le directeur départemental des postes.

Le secrétariat est assuré par un fonctionnaire désigné par le commissaire de la République.

Le président convoque les mandataires de chaque liste. Ceux-ci peuvent participer aux travaux de la commission avec voix consultative.

### Article R513-48

La commission de propagande reçoit du commissaire de la République les enveloppes nécessaires à l'expédition des circulaires et des bulletins de vote. Elle fait préparer le libellé de ces enveloppes.

Elle est chargée:

- de dresser la liste des imprimeurs agréés par elle pour procéder à l'impression des documents électoraux;
- d'adresser au plus tard douze jours avant le jour du scrutin, dans une même enveloppe fermée qui est acheminée en franchise, une circulaire et un bulletin de vote de chacune des listes, à tous les électeurs dont ces listes sollicitent les suffrages;
- d'envoyer à chaque maire concerné au plus tard dix jours avant le jour du scrutin, les bulletins de vote de chaque liste en nombre au moins égal à celui des électeurs inscrits.

### Article R513-49

Le mandataire de chaque liste fait connaître au président de la commission le nom du ou des imprimeurs choisis par elle sur la liste des imprimeurs agréés.

Le président lui indique les caractéristiques et le nombre maximum des documents de chaque catégorie qu'il est autorisé à faire imprimer, ainsi que les tarifs maxima d'impression fixés en application de l'article R. 513-50.

Le mandataire de la liste doit remettre au président de la commission, à une date fixée par arrêté ministériel, les exemplaires imprimés de la circulaire ainsi qu'une quantité de bulletins au moins égale au double du nombre des électeurs inscrits.

La commission n'est pas tenue d'assurer l'envoi des imprimés remis postérieurement à cette date.

Les circulaires et bulletins dont le format, le libellé ou l'impression ne répondent pas aux prescriptions législatives ou réglementaires, ne sont pas acceptés par la commission.

### Article R513-50

Il est remboursé aux listes qui ont obtenu au moins 5 p. cent des suffrages exprimés dans chaque collège et dans chaque section, le coût du papier et les frais d'impression des circulaires et bulletins de vote prévus respectivement aux articles R. 513-44 et R. 513-45.

Toutefois, seuls sont remboursés, sur présentation des pièces justificatives, les frais d'impression réellement exposés.

La somme remboursée ne peut excéder celle résultant de l'application au nombre des imprimés admis à remboursement des tarifs d'impression fixés par arrêté du commissaire de la République, après avis d'une commission départementale comprenant:

- le commissaire de la République ou son représentant, président;
- le trésorier-payeur général ou son représentant;
- le directeur départemental de la concurrence et de la consommation ou son représentant;
- un représentant des organisations professionnelles des imprimeurs désignés par le commissaire de la République, selon la nature des tarifs à établir.

En ce qui concerne l'impression, les tarifs ne peuvent s'appliquer qu'à des circulaires et bulletins de vote présentant les caractéristiques suivantes et excluant tous travaux de photogravure (clichés, simili ou trait): papier blanc satiné, 56 grammes au mètre carré, Afnor II/1.

## Code du travail

### Article R513-51

Tout engagement de dépenses décidé par la commission de propagande en vue d'assurer les tâches qui lui sont confiées doit être préalablement approuvé par le commissaire de la République.

### Article R513-52

L'Etat prend à sa charge, dans les conditions définies au présent article, les dépenses provenant des opérations effectuées par la commission de propagande, ainsi que celles qui résultent de son fonctionnement.

Lorsque la commission siège en dehors du lieu de leur résidence, le président et les membres de la commission perçoivent des frais de déplacement calculés selon les modalités prévues à l'article R. 33 du code électoral.

Il est alloué au secrétaire de la commission une indemnité calculée selon les modalités prévues au même article.

Les autres dépenses de fonctionnement de la commission de propagande sont remboursées à chaque commission en fonction du nombre d'électeurs et du nombre de candidats, sur la base d'un barème établi par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé des affaires sociales.

### Article R513-52-1

Pendant les dix jours précédant l'élection, dans chaque commune, des emplacements spéciaux sont réservés par l'autorité municipale pour l'apposition des affiches électorales des listes de candidats. Dans chacun de ces emplacements, une surface égale est attribuée à chaque liste.

### Article R513-53

Il est interdit de distribuer ou faire distribuer le jour du scrutin des bulletins, circulaires et autres documents.

## Paragraphe 4: Vote

### I - Opérations de vote

### Article R513-54

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 513-48, les mandataires des listes peuvent déposer des bulletins de vote dans les mairies et, à Paris, dans les mairies annexes, au plus tard huit jours avant le jour du scrutin.

Les bulletins de vote déposés par les mandataires des listes ainsi que ceux qui sont adressés aux maires par la commission de propagande sont tenus, dans chaque bureau, à la disposition des électeurs sous la responsabilité du président du bureau.

Si, en cours de scrutin, la quantité de bulletins de vote à la disposition des électeurs se révèle insuffisante, les mandataires peuvent en faire déposer des lots supplémentaires par les soins du président du bureau.

### Article R513-55

Le scrutin est ouvert à huit heures et clos le même jour à dix-huit heures.

Toutefois, après avoir consulté les maires des communes intéressées ainsi que les représentants locaux des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au plan national, le commissaire de la République peut modifier, par arrêté, compte tenu des circonstances particulières à certains bureaux de vote, l'horaire applicable à ces bureaux, sous réserve que le scrutin demeure ouvert, en tout état de cause, pendant au moins six heures au total.

### Article R513-56

Le vote a lieu sous enveloppes.

Les enveloppes électorales sont fournies par l'administration préfectorale. Elles sont opaques, d'une seule couleur, et non gommées.

## Code du travail

Les enveloppes sont différenciées par section et par collège.

Le jour du vote, celles-ci sont mises à la disposition des électeurs dans la salle de vote.

Avant l'ouverture du scrutin, le bureau doit constater que le nombre des enveloppes correspond exactement, section par section, au nombre des électeurs inscrits dans chaque section.

Si, par suite d'un cas de force majeure, du délit prévu à l'article L. 113 du code électoral ou pour toute autre cause, ces enveloppes réglementaires font défaut, le président du bureau de vote est tenu de les remplacer par d'autres, différenciées de la même façon, frappées du timbre de la mairie et de procéder au scrutin conformément aux dispositions du présent décret.

Mention est faite de ce remplacement au procès-verbal et cinq des enveloppes dont il a été fait usage y sont annexées.

### Article R513-57

Les électeurs salariés et les électeurs employeurs votent dans des collèges séparés placés sous le contrôle de bureaux de vote distincts.

### Article R513-58

A son entrée dans la salle du scrutin, l'électeur, après avoir fait constater son identité suivant les règles et usages établis, ou après avoir fait la preuve de son droit de vote par la production d'une décision du juge du tribunal d'instance ou d'un arrêt de la Cour de cassation, prend lui-même une enveloppe correspondant à sa section. Sans quitter la salle du scrutin, il doit se rendre isolément dans la partie de la salle aménagée pour le soustraire aux regards pendant qu'il met son bulletin dans l'enveloppe correspondant à la section au titre de laquelle il est électeur; il fait ensuite constater au président qu'il n'est porteur que d'une seule enveloppe; le président le constate sans toucher l'enveloppe que l'électeur introduit lui-même dans l'urne.

Dans chaque bureau de vote, il y a un isolement par 300 électeurs inscrits ou par fraction.

Les isolations ne doivent pas être placés de façon à dissimuler au public les opérations électorales.

### Article R513-59

Il est installé au lieu de vote de chaque collège au moins une urne.

L'urne électorale est transparente.

Chaque urne électorale n'ayant qu'une ouverture destinée à laisser passer l'enveloppe contenant le bulletin de vote doit, avant le commencement du scrutin, avoir été fermée à deux serrures dissemblables, dont les clefs restent, l'une entre les mains du président, l'autre entre les mains d'un assesseur tiré au sort par l'ensemble des assesseurs.

Si, au moment de la clôture du scrutin, le président n'a pas les deux clefs à sa disposition, il prend toutes les mesures nécessaires pour procéder immédiatement à l'ouverture de l'urne.

### Article R513-60

Tout électeur atteint d'infirmité certaine et le mettant dans l'impossibilité d'introduire son bulletin dans l'enveloppe et de glisser celle-ci dans l'urne, est autorisé à se faire assister par un électeur de son choix.

### Article R513-61

Chaque bureau de vote est composé d'un président, d'au moins deux assesseurs et d'un secrétaire choisi par eux parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune.

Dans les délibérations du bureau, le secrétaire n'a qu'une voix consultative.

Deux membres du bureau au moins doivent être présents pendant tout le cours des opérations électorales.

### Article R513-62

Les bureaux de vote sont présidés par les maires, adjoints et conseillers municipaux dans l'ordre du tableau. A leur défaut, les présidents sont désignés par le maire parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune ou, en cas de besoin, parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.

En cas d'absence, le président est remplacé par un suppléant désigné par lui parmi les conseillers municipaux ou les électeurs de la commune inscrits sur la liste électorale établie en application du code

## Code du travail

électoral ou, à défaut, par le plus âgé des assesseurs. Le suppléant exerce toutes les attributions du président. Le secrétaire est remplacé, en cas d'absence, par l'assesseur le plus jeune.

### Article R513-63

Les assesseurs de chaque bureau sont désignés conformément aux dispositions ci-après:

Chaque liste en présence a le droit de désigner un assesseur pris soit parmi les électeurs prud'homaux du département dans lequel siège le conseil de prud'hommes, soit parmi ses candidats, soit parmi les électeurs inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.

Si, pour une cause quelconque, le nombre des assesseurs ainsi désignés est inférieur à deux, les assesseurs manquants sont pris jusqu'à concurrence de ce chiffre parmi les électeurs prud'homaux présents sachant lire et écrire selon l'ordre de priorité suivant: l'électeur le plus âgé, s'il manque un assesseur, le plus âgé et le plus jeune s'il en manque deux.

En cas de besoin, le président peut désigner comme assesseur tout électeur de la commune inscrit sur la liste électorale établie en application du code électoral.

### Article R513-64

Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse des assesseurs désignés par les listes en présence, ainsi que, pour ceux qui sont inscrits sur une liste électorale, les noms des communes où ils sont inscrits, sont notifiés aux maires et, à Paris, Marseille et Lyon, aux maires d'arrondissement, par pli recommandé, admis en franchise postale, au plus tard cinq jours avant le jour du scrutin. L'Etat prend à sa charge les dépenses résultant de cet envoi.

Le maire fait parvenir un récépissé de cette déclaration au mandataire de la liste ou le lui remet en main propre s'il en fait la demande. Ce récépissé sert de titre et garantit les droits attachés à la qualité d'assesseur.

Le maire notifie les nom, prénoms, date et lieu de naissance et adresse des assesseurs ainsi désignés au président de chaque bureau de vote intéressé, avant la constitution desdits bureaux.

### Article R513-64-1

Les assesseurs sont tenus à l'obligation de neutralité pendant l'exercice de leur fonction. Ils doivent s'abstenir de toute manifestation d'appartenance ou de conviction.

### Article R513-65

Chaque liste de candidats a le droit d'être représentée dans chaque bureau de vote par un délégué habilité à contrôler toutes les opérations de vote.

Un même délégué peut être habilité à exercer ce contrôle dans plusieurs bureaux de vote.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 513-63 et celles de l'article R. 513-64 sont applicables aux délégués de liste et à leurs suppléants.

### Article R513-66

Toutes discussions et toutes délibérations des électeurs sont interdites à l'intérieur des bureaux de vote.

### Article R513-67

Le président du bureau de vote a seul la police de l'assemblée.

Nulle force armée ne peut, sans son autorisation, être placée dans les salles de vote ni aux abords de celles-ci.

Les autorités civiles et les commandants militaires sont tenus de déférer à ses réquisitions.

### Article R513-68

Une réquisition effectuée par le président du bureau de vote ne peut avoir pour objet d'empêcher les délégués d'exercer le contrôle des opérations électorales.

En cas de désordre provoqué par un délégué ou de flagrant délit justifiant son arrestation, un délégué suppléant peut le remplacer. En aucun cas, les opérations de vote ne seront de ce fait interrompues.

### Article R513-69

## Code du travail

Lorsqu'une réquisition a eu pour résultat l'expulsion soit d'un ou de plusieurs assesseurs, soit d'un ou de plusieurs délégués, le président est tenu avant que la réquisition soit levée et que l'autorité requise ait quitté le bureau de vote de procéder sans délai au remplacement du ou des expulsés.

L'autorité qui a procédé, sur réquisition du président du bureau de vote, à l'expulsion soit d'un ou de plusieurs assesseurs, soit d'un ou de plusieurs délégués, doit immédiatement après l'expulsion, adresser au procureur de la République et au commissaire de la République, un procès-verbal rendant compte de sa mission.

### Article R513-70

Le bureau se prononce provisoirement sur les difficultés qui s'élèvent touchant les opérations électorales. Ses décisions sont motivées. Toutes les réclamations et décisions sont inscrites au procès-verbal, les pièces qui s'y rapportent y sont annexées après avoir été paraphées par les membres du bureau.

### Article R513-71

Le président du bureau de vote constate publiquement et mentionne au procès-verbal l'heure d'ouverture et l'heure de clôture du scrutin.

Aucun vote ne peut être reçu après la déclaration de clôture. Toutefois un électeur ayant pénétré dans la salle de vote avant l'heure de clôture du scrutin peut déposer son bulletin dans l'urne après cette heure.

### Article R513-72

Les électeurs doivent présenter au président du bureau au moment du vote, en même temps que la carte électorale dûment signée ou une attestation d'inscription en tenant lieu, un titre d'identité; la liste des titres d'identité valables est établie par arrêté du ministre chargé du travail. Les assesseurs sont associés, sur leur demande, à ce contrôle d'identité.

### Article R513-73

Le vote de chaque électeur est constaté par sa signature apposée à l'encre en face de son nom sur la liste d'émargement.

En même temps, la carte électorale ou l'attestation d'inscription en tenant lieu est estampillée au moyen d'un timbre portant la date du scrutin.

Les opérations visées au présent article sont réparties entre les assesseurs désignés par les listes en présence conformément aux dispositions de l'article R. 513-63. En cas de désaccord sur cette répartition, il est procédé par voie de tirage au sort à la désignation du ou des assesseurs chargés respectivement desdites opérations. Il est également procédé à un tirage au sort si aucun des assesseurs n'a été désigné par les listes en présence ou si le nombre des assesseurs ainsi désignés est insuffisant.

### Article R513-74

Dans les départements comptant une ou des communes de plus de cent mille habitants, le commissaire de la République peut instituer par arrêté une ou plusieurs commissions chargées dans ces communes de veiller à la régularité de la composition des bureaux ainsi qu'à celle des opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de dénombrement des suffrages et de garantir aux électeurs ainsi qu'aux listes en présence le libre exercice de leurs droits.

L'arrêté qui fixe le siège de chaque commission ainsi que sa compétence territoriale est notifié aux maires intéressés.

Les commissions de contrôle des opérations de vote instituées en vertu des dispositions de l'alinéa premier du présent article sont installées deux jours avant le jour du scrutin.

### Article R513-75

Chaque commission de contrôle des opérations de vote comprend:

- un magistrat en activité ou honoraire de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif, désigné selon les cas par le premier président de la cour d'appel, ou par le président du tribunal administratif, président;
- un membre désigné par la même autorité parmi les anciens magistrats de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif ou les auxiliaires de justice du département;



## Code du travail

- un fonctionnaire, désigné par le commissaire de la République, qui assure le secrétariat de la commission.

La commission peut s'adjoindre des délégués choisis parmi les électeurs des communes intéressées inscrits sur la liste électorale établie en application du code électoral.

Les délégués sont munis d'un titre signé du président de la commission qui garantit les droits attachés à leur qualité et fixe leur mission.

La commission peut désigner un ou plusieurs délégués par bureau de vote. Un même délégué peut être habilité à exercer sa mission dans plusieurs bureaux de vote.

Le président notifie la désignation des délégués aux présidents de bureaux de vote intéressés avant l'ouverture du scrutin.

### Article R513-76

Le président, les membres et délégués de la commission de contrôle des opérations de vote procèdent à tous contrôles et vérifications utiles. Ils ont accès à tout moment aux bureaux de vote et peuvent exiger l'inscription de toutes observations au procès-verbal, soit avant la proclamation des résultats du scrutin, soit après.

Les maires et les présidents des bureaux de vote sont tenus de fournir tous les renseignements et de communiquer tous les documents nécessaires à l'exercice de cette mission.

A l'issue du scrutin, la commission dresse, s'il y a lieu, un rapport qui est adressé à la préfecture et joint au procès-verbal des opérations de vote.

## II - Vote par correspondance

### Article R513-77

Sont admis, sur leur demande, à voter par correspondance les électeurs dont le lieu de travail est éloigné du bureau de vote d'une distance supérieure à cinq kilomètres, ceux auxquels leurs activités professionnelles ne permettent pas de se rendre au bureau de vote, ceux qui travaillent en dehors des heures d'ouverture du scrutin, ceux qui sont en congé régulier, ceux qui ne peuvent se déplacer en raison de leur état de santé, ceux qui accomplissent leurs obligations au titre du service national.

### Article R513-78

Tout électeur remplissant les conditions prévues à l'article R. 513-77 qui veut voter par correspondance en avise, par écrit, à une date fixée par arrêté ministériel, le maire de la commune sur la liste électorale prud'homale de laquelle il est inscrit.

La demande est faite sur papier libre. Elle comporte obligatoirement les indications suivantes:

- nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile de l'électeur;
- section et collège dont relève l'électeur;
- le cas échéant, le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise au titre de laquelle l'électeur est inscrit sur la liste électorale prud'homale;
- le lieu de travail;
- l'adresse à laquelle doivent être envoyés les documents nécessaires à l'expression du vote;
- la signature de l'intéressé.

Elle doit, en outre être accompagnée, le cas échéant, d'une attestation émanant de l'autorité ou de la personne ayant qualité pour certifier que l'électeur se trouve dans l'incapacité de se rendre au lieu de vote le jour du scrutin.

### Article R513-79

Au vu de la demande et, le cas échéant, de l'attestation, le maire s'assure que l'intéressé remplit les conditions voulues pour voter par correspondance. Si tel n'est pas le cas, il lui fait savoir au plus tard douze jours avant le jour du scrutin que sa demande ne peut être accueillie et il lui en donne les motifs. S'il fait droit à la demande, le maire adresse à l'électeur dans le même délai:

- une enveloppe électorale destinée à recevoir le bulletin de vote;
- une enveloppe d'envoi portant la mention "Election des conseillers prud'hommes. - Vote par correspondance" ainsi que l'indication du bureau de vote destinataire du suffrage.

## Code du travail

### Article R513-80

L'électeur place son bulletin de vote dans l'enveloppe électorale qu'il a reçue du maire sans la cacheter. Il insère cette enveloppe et la carte électorale dans la deuxième enveloppe qui porte la mention "Election des conseillers prud'hommes. - Vote par correspondance" et adresse celle-ci au président du bureau de vote destinataire des suffrages.

### Article R513-81

Pour chaque bureau de vote, le maire dresse la liste des électeurs ayant demandé à voter par correspondance.

Sur cette liste doivent figurer les nom, prénoms, date et lieu de naissance et domicile de l'électeur ainsi que le numéro d'ordre de celui-ci sur la liste électorale. Mention de la suite donnée par le maire à chaque demande est portée en face du nom de l'électeur.

Cette liste est transmise par le maire au président de chaque bureau de vote et déposée sur la table de vote pendant toute la durée du scrutin.

### Article R513-82

Avant le scrutin, le maire doit porter sur la liste d'émargement à côté du nom de chaque électeur admis à voter par correspondance une croix signifiant que l'intéressé est autorisé à utiliser cette modalité de vote.

### Article R513-83

Les plis de type officiel portant la mention "Vote par correspondance" sont conservés par les services des postes jusqu'au jour du scrutin.

Le jour du scrutin, les plis sont remis par les agents des postes aux présidents des bureaux de vote, qui leur en donnent décharge.

### Article R513-84

Avant clôture du scrutin, le bureau de vote examine si le nombre de plis remis par l'agent des postes correspond au nombre des électeurs admis à voter par correspondance tel qu'il résulte de la liste déposée sur la table de vote.

Si une différence est constatée, mention en est portée par le président sur ladite liste et sur le procès-verbal des opérations de vote.

### Article R513-85

Le président du bureau de vote ouvre chaque pli, donne publiquement connaissance de la carte électorale prud'homale qu'il contient. Après émargement, il met dans l'urne, pour être dépouillée avec les autres, l'enveloppe contenant le bulletin de vote.

Si au moment de l'émargement, il est constaté que l'électeur admis à voter par correspondance a déjà voté à l'urne, l'enveloppe contenant son bulletin n'est pas introduite dans l'urne et est incinérée dans les conditions prévues à l'article R. 513-88.

### Article R513-86

Le vote de chaque électeur est mentionné sur sa carte électorale. Il est également enregistré sur la liste des électeurs admis à voter par correspondance.

### Article R513-87

Lors de la clôture du scrutin, les enveloppes ayant contenu les enveloppes électorales et les listes des électeurs ayant demandé à voter par correspondance sont jointes aux listes d'émargement de chaque bureau de vote. Ces documents doivent être conservés pendant quatre mois après l'expiration des délais prescrits pour l'exercice des recours contre l'élection.

Le maire renvoie sans délai les cartes électorales prud'homales à leurs titulaires.

### Article R513-88

Les plis, qui parviennent au bureau de vote après la clôture du scrutin sont remis au président du bureau et décachetés en présence des membres du bureau. Les cartes électorales en sont extraites pour être envoyées à leurs titulaires. Les enveloppes électorales sont incinérées sans avoir été ouvertes.

## Code du travail

Mention de cette opération est portée au procès-verbal.

### Article R513-89

Les différents envois adressés en application des dispositions relatives au vote par correspondance sont faits en franchise.

Les dépenses qui en résultent sont supportées par le budget général de l'Etat, qui rembourse à La Poste les sommes dont celui-ci a fait l'avance.

## III - Dépouillement des votes

### Article R513-90

Lorsque le scrutin est clos, les bureaux procèdent immédiatement au dépouillement des votes.

### Article R513-91

Le dépouillement est opéré par des scrutateurs sous la surveillance des membres du bureau.

A défaut de scrutateurs en nombre suffisant, le bureau peut y participer.

### Article R513-92

Les scrutateurs sont désignés par les mandataires des listes en présence ou par leurs délégués, parmi les électeurs prud'homaux présents. Les délégués peuvent également être scrutateurs. Si les scrutateurs ainsi désignés sont en nombre insuffisant, le bureau peut désigner des scrutateurs sachant lire et écrire parmi les électeurs prud'homaux présents ou à défaut parmi d'autres électeurs de la commune.

### Article R513-93

Les dispositions de l'article R. 513-69 sont applicables aux scrutateurs.

### Article R513-94

Après ouverture de l'urne ou des urnes par le président, les enveloppes sont classées par section et les lots sont répartis entre les tables. Les enveloppes sont comptées. Si leur nombre excède ou n'atteint pas celui des émargements, il en est fait mention au procès-verbal.

A chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de l'enveloppe et le passe déplié à un autre scrutateur. Celui-ci lit à haute voix le titre de la liste. Ce titre est inscrit sur une feuille de dépouillement prévue à cet effet.

### Article R513-95

Les délégués des listes ont le droit de contrôler toutes les opérations de dépouillement des bulletins et de décompte des voix dans tous les locaux où s'effectuent des opérations ainsi que de faire inscrire au procès-verbal leurs observations.

### Article R513-96

N'entrent pas en compte dans le résultat du dépouillement:

- les bulletins blancs;
- les bulletins désignant une liste qui n'a pas été régulièrement publiée ou dont l'irrégularité a été constatée par le juge;
- les bulletins dans lesquels les votants se sont fait connaître;
- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires;
- les bulletins imprimés sur papier de couleur;
- les bulletins multiples trouvés dans la même enveloppe et concernant des listes différentes;
- les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance;
- les bulletins ou enveloppes portant des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers;
- les bulletins comportant adjonction ou suppression de noms ou modifications de l'ordre de présentation des candidats.

Les bulletins qui n'ont pas été pris en compte ainsi que les enveloppes non réglementaires sont annexés au procès-verbal et contresignés par les membres du bureau.

Chacun de ces bulletins annexés doit porter mention des causes de l'annexion.

## Code du travail

Si l'annexion n'a pas été faite, cette circonstance n'entraîne l'annulation des opérations qu'autant qu'il est établi qu'elle a eu pour but et pour conséquence de porter atteinte à la sincérité du scrutin.

### Article R513-97

Une fois les opérations de lecture et de pointage terminées, les scrutateurs remettent au bureau les feuilles de pointage signées par eux en même temps que les bulletins dont la validité leur a paru douteuse ou a été contestée par des électeurs ou par les délégués des listes.

### Article R513-98

Immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs.

Il est établi en deux exemplaires, signés de tous les membres du bureau. Les délégués des listes en présence sont obligatoirement invités à contresigner ces deux exemplaires.

Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau.

### Article R513-99

Les pièces fournies à l'appui des réclamations et des décisions prises par le bureau, ainsi que la feuille de dépouillement, sont jointes au procès-verbal.

Les bulletins autres que ceux qui doivent être annexés au procès-verbal sont détruits en présence des électeurs.

### Article R513-100

Lorsqu'il y a plusieurs bureaux de vote dans la commune, le bureau installé à la mairie de la commune est le bureau centralisateur. Les procès-verbaux établis dans chacun des bureaux de vote sont transmis au bureau centralisateur, qui recense les résultats de la commune.

### Article R513-101

Les procès-verbaux relatifs aux résultats de chaque commune sont rédigés en double exemplaire. L'un reste déposé au secrétariat de la mairie, l'autre est immédiatement porté à la commission de recensement des votes compétente pour chaque conseil de prud'hommes.

### Article R513-102

Dans chaque département le recensement des votes est opéré par une ou plusieurs commissions dont les ressorts et les sièges sont fixés par arrêté du commissaire de la République.

Le commissaire de la République organise le transfert des procès-verbaux auprès de chaque commission.

### Article R513-103

La commission de recensement est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire en activité ou honoraire désigné par le premier président de la cour d'appel. Elle comprend en outre:

- le maire de la commune dans laquelle elle a son siège;
- un conseiller municipal.

Un représentant de chacune des listes en présence peut assister avec voix consultative aux opérations de la commission.

Les nom, prénoms, date et lieu de naissance des représentants des listes sont notifiés au président de la commission par pli recommandé en franchise postale au plus tard quarante-huit heures avant le jour du scrutin. L'Etat prend à sa charge les dépenses résultant de cet envoi.

Le secrétariat de la commission est assuré par un membre du personnel municipal désigné par le maire.

### Article R513-104

Après avoir recensé les votes de toutes les communes, la commission de recensement des votes du ressort du conseil attribue les sièges par collège et par section dans l'ordre de présentation de chaque liste en faisant application de la représentation proportionnelle avec répartition complémentaire suivant la règle de la plus forte moyenne conformément aux dispositions ci-après:

## Code du travail

Le quotient électoral est déterminé dans chaque section et dans chaque collège en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de conseillers prud'hommes à élire dans cette section et ce collège. Il est attribué à chaque liste autant de postes de conseillers prud'hommes que le nombre de suffrages recueillis par cette liste contient de fois le quotient électoral.

Les postes de conseillers prud'hommes non répartis par application de la disposition précédente sont attribués selon la règle de la plus forte moyenne.

A cet effet, les postes sont conférés successivement à celle des listes pour lesquelles la division du nombre des suffrages recueillis par le nombre des postes qui lui ont été déjà attribués plus un, donne le plus fort résultat.

Au cas où il ne reste qu'un poste à attribuer, si deux listes ont la même moyenne, le poste revient à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Si les deux listes en cause ont recueilli le même nombre de suffrages, le poste est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être proclamés élus.

### Article R513-105

La commission proclame les résultats des élections aux fonctions de conseiller prud'homme le lendemain du jour du scrutin.

### Article R513-106

Les résultats sont affichés à la mairie du siège du conseil de prud'hommes.

### Article R513-107

Le procès-verbal du dépouillement est signé par les membres de la commission. Un exemplaire en est aussitôt transmis au commissaire de la République.

Dans les trois jours qui suivent la réception du procès-verbal le commissaire de la République en transmet des copies certifiées au procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve situé le siège du conseil de prud'hommes, au ministre chargé du travail, et au greffier en chef du conseil de prud'hommes.

Le commissaire de la République transmet en outre au procureur de la République une copie des déclarations individuelles et collectives de candidatures des listes ayant obtenu au moins un siège.

### Article R513-107-1

La liste des conseillers élus aux conseils de prud'hommes du département peut être consultée en préfecture. Elle est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.

## Paragraphe 5: Contentieux

### Article R513-108

Dans les huit jours de l'affichage des résultats prévu à l'article R. 513-106 tout électeur et tout éligible peuvent contester la régularité des listes, l'éligibilité d'un candidat, l'éligibilité ou l'élection d'un élu et la régularité des opérations électorales devant le tribunal d'instance dans le ressort duquel se trouve situé le siège du conseil de prud'hommes.

Le recours est également ouvert au commissaire de la République et au procureur de la République dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes, qui peuvent l'exercer dans un délai de quinze jours à compter de la réception du procès-verbal mentionné à l'article R. 513-107.

Les électeurs mineurs peuvent présenter un recours sans autorisation.

### Article R513-109

En cas de contestation, les conseillers prud'hommes proclamés élus demeurent en fonctions jusqu'à ce qu'il ait été définitivement statué sur les recours.

### Article R513-110

Le recours est formé par déclaration orale ou écrite faite, remise ou adressée au secrétariat-greffe du tribunal d'instance. La déclaration indique les nom, prénoms et adresse du requérant, la qualité en

## Code du travail

laquelle il agit et l'objet du recours. Si le recours met en cause l'éligibilité d'un candidat, l'éligibilité ou l'élection d'un élu, la déclaration mentionne les noms, prénoms et adresses de ces derniers. S'il porte sur la régularité d'une liste ou sur la régularité du scrutin, elle fait état, selon le cas, des noms, prénoms et adresses des mandataires de la liste contestée ou des mandataires de l'ensemble des listes. Le recours est porté à la connaissance du procureur de la République par le greffier en chef.

### Article R513-111

Dans les dix jours du recours, le tribunal d'instance statue sans formalité, sans frais et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties mentionnées à l'article R. 513-110.

### Article R513-112

La décision prise par le tribunal d'instance est notifiée dans les trois jours par le secrétariat-greffe aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le secrétariat-greffe en donne avis au commissaire de la République et au procureur de la République dans le même délai. La décision n'est pas susceptible d'opposition.

### Article R513-113

Le pourvoi en cassation est formé dans les dix jours suivant la notification de la décision du tribunal d'instance.

Les dispositions des articles 999 à 1008 du nouveau code de procédure civile sont applicables.

### Article R513-114

Les délais fixés par les articles R. 513-108 et R. 513-113 sont calculés et prorogés conformément aux dispositions des articles 640, 641 et 642 du nouveau code de procédure civile.

### Article R513-115

Les documents mentionnés aux articles R. 513-33, R. 513-41, R. 513-94, R. 513-98, R. 513-101 et R. 513-107 doivent être conformes aux modèles fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

## *Sous-section 2 Installation des conseillers prud'hommes*

### Article R513-116

Dans le délai d'un mois à compter de la réception du procès-verbal mentionné à l'article R. 513-107, le procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve situé le siège du conseil de prud'hommes invite les conseillers prud'hommes élus lors de l'élection générale à se présenter à l'audience de ce tribunal qui procède publiquement à leur réception et en dresse procès-verbal consigné dans ses registres. Il est procédé de même à l'égard des conseillers appelés à occuper le siège devenu vacant d'un élu qui les précédait immédiatement sur la liste soumise aux suffrages lors de l'élection générale ainsi qu'à l'égard des conseillers proclamés élus à la suite d'une élection complémentaire.

Dans ces deux derniers cas le délai ouvert au procureur de la République est d'un mois à partir de la constatation de la vacance ou de la réception du procès-verbal du dépouillement mentionné à l'article R. 513-107.

Si le siège du tribunal de grande instance n'est pas situé dans le ressort du conseil de prud'hommes, le président du tribunal de grande instance peut, à la demande des élus, prescrire par ordonnance qu'il sera procédé en séance publique à leur réception par le magistrat chargé de l'administration du tribunal d'instance dans le ressort duquel siège le conseil de prud'hommes.

Le procès-verbal de cette séance est transmis au tribunal de grande instance, qui en ordonne l'insertion dans ses registres.

Au cours de leur réception, les élus prêtent individuellement le serment suivant:

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

Le jour de l'installation publique du conseil de prud'hommes il est donné lecture du procès-verbal de réception.



# Code du travail

## *Sous-section 3 Elections complémentaires*

### Article R513-117

Sauf dans le cas mentionné à l'article L. 513-8, si, plus de douze mois avant l'élection générale des conseillers prud'hommes, des vacances viennent à se produire dans le conseil pour quelque cause que ce soit, sans qu'il soit possible d'y pourvoir en application de l'article L. 513-6, ou si l'effectif d'une section vient à être augmentée, en application de l'article L. 513-4, il est procédé à des élections complémentaires.

### Article R513-118

La liste électorale applicable est selon le cas:

- la liste électorale qui a été établie pour la précédente élection générale si les vacances sont constatées ou les augmentations des effectifs décrétées dans les douze mois qui suivent cette élection générale;
- une liste électorale établie conformément aux dispositions de la section I du présent chapitre si les vacances sont constatées ou les augmentations d'effectifs décrétées après l'expiration de la période mentionnée ci-dessus et plus de douze mois avant l'élection générale du conseil.

### Article R513-119

La date du scrutin, les délais ouverts pour l'établissement des listes électorales et le dépôt des déclarations de candidatures ainsi que le calendrier des opérations électorales sont, par dérogation aux règles fixées à l'article R. 512-2, à la section I et à la sous-section I de la section II du présent chapitre, déterminées par arrêtés du commissaire de la République.

## **Chapitre 4 Statut des conseillers prud'hommes**

### Article R514-4

Les articles 505 à 508 et 510 à 516 du code de procédure civile sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.

Les articles 17 de la loi du 30 août 1883 et R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire sont applicables à la juridiction des prud'hommes en tout ce qu'ils n'ont pas de contraire aux dispositions du présent titre.

### Article R514-5

La prise à partie est portée devant la cour d'appel.

## **Chapitre 5 Bureau de conciliation - Bureau de jugement - Formation de référé**

### Article R515-1

Le bureau de conciliation est composé d'un prud'homme salarié et d'un prud'homme employeur. Le règlement particulier de chaque section établit un roulement entre tous les prud'hommes salariés et tous les prud'hommes employeurs.

La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ledit règlement.

Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort.

Exceptionnellement et dans les cas prévus à l'article L. 513-8 les deux membres composant le bureau peuvent être pris parmi les prud'hommes salariés ou parmi les prud'hommes employeurs si la section ne se trouve composée que d'un seul collège.

Les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine. Elles ne sont pas publiques.

### Article R515-2

## Code du travail

A défaut du président, ou du vice-président que son tour de rôle appelle à la présidence, celle-ci peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'élément auquel appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 512-7, R. 512-3, L. 512-8. En l'absence de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans le même élément; s'il y a égalité dans la durée des fonctions, au plus âgé.

### Article R515-3

Exceptionnellement dans les cas prévus à l'article L. 513-8, le bureau de jugement peut valablement délibérer avec un nombre de membres pair et au moins égal à quatre, alors même qu'il ne serait pas formé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

### Article R515-4

Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé commune à l'ensemble des sections du conseil de prud'hommes. Cette formation est composée d'un prud'homme salarié et d'un prud'homme employeur.

L'Assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions de l'article L. 512-7, les conseillers prud'hommes employeurs et les conseillers prud'hommes salariés appelés à tenir les audiences de référé. Le nombre des conseillers prud'hommes ainsi désignés doit être suffisant pour assurer, selon un roulement établi par le règlement intérieur du conseil de prud'hommes, le service des audiences de référé.

La présidence des audiences de référé est assurée alternativement par un conseiller prud'homme employeur et par un conseiller prud'homme salarié dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

En cas de création d'un conseil de prud'hommes, les désignations mentionnées au deuxième alinéa du présent article doivent intervenir dans un délai de trois mois à compter de l'installation du conseil. Jusqu'à ces désignations, la formation de référé du conseil de prud'hommes est provisoirement composée du président et du vice-président du conseil de prud'hommes et des conseillers que ceux-ci désignent au sein de leurs éléments respectifs.

## Chapitre 6 Procédure devant les conseils de prud'hommes

### Article R516-0

La procédure devant les juridictions statuant en matière prud'homale est régie par les dispositions du livre Ier du nouveau code de procédure civile sous réserve des dispositions du présent code.

### *Section 1 Recevabilité des demandes*

#### Article R516-1

Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.

#### Article R516-2

Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel, sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation.

Les juridictions statuant en matière prud'homale connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans leur compétence, même si elles sont formées en cause d'appel.

#### Article R516-3

## Code du travail

En matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du nouveau code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.

### *Section 2 Assistance et représentation des parties*

#### Article R516-4

Les parties sont tenues de comparaître en personne sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister.

#### Article R516-5

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale sont:  
Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité;  
Les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales;  
Le conjoint;  
Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Devant la cour d'appel, les parties peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avoué.

#### Article R516-6

La procédure est orale.

#### Article R516-7

Les prétentions des parties ou la référence qu'elles font aux prétentions qu'elles auraient formulées par écrit sont notées au dossier ou consignées dans un procès-verbal.

### *Section 3 Saisine du conseil des prud'hommes*

#### Article R516-8

Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription.

#### Article R516-9

La demande est formée au secrétariat du conseil de prud'hommes. Elle peut lui être adressée par lettre recommandée.

Elle doit indiquer les nom, profession et adresse des parties ainsi que ses différents chefs. Le secrétariat-greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur.

Ce récépissé, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 516-4, R. 516-5 et R. 516-13 à R. 516-20-1.

#### Article R516-10

Le secrétariat-greffe, soit verbalement lors de la présentation de la demande, soit par lettre simple qui jouit de la franchise postale, avise le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée et l'invite à se munir de toutes les pièces utiles.

#### Article R516-11

## Code du travail

Le secrétariat-greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il lui adresse le même jour copie de cette convocation par lettre simple qui jouit de la franchise postale.

La convocation destinée au défendeur indique les nom, profession et domicile du demandeur, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ainsi que les chefs de la demande. Elle informe en outre le défendeur que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des seuls éléments fournis par son adversaire. Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles. Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 516-4, R. 516-5 et R. 516-13 à R. 516-20-1.

### Article R516-12

La convocation du défendeur devant le bureau de conciliation vaut citation en justice, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 516-8.

## *Section 4 Le bureau de conciliation*

### Article R516-13

Le bureau de conciliation entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès-verbal.

### Article R516-14

En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. S'il y a lieu, il précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation.

### Article R516-15

A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations que les parties font alors sur les prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

### Article R516-16

Si, au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques. La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

### Article R516-17

Si, au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation procède comme il est dit à l'article R. 516-20, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs prévus à l'article R. 516-18.

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.

S'il apparaît que le défendeur n'a pas été joint, sans faute de sa part, par la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance soit par lettre recommandée du secrétariat-greffe avec demande d'avis de réception, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur.

Cet acte doit intervenir dans les six mois de la décision du bureau de conciliation à peine de caducité de la demande constatée par ce bureau.

### Article R516-18

## Code du travail

Le bureau de conciliation peut, notwithstanding toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner:

La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer;

Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire, les commissions et sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 122-3-4, l'indemnité prévue au IV de l'article L. 122-3-8, les indemnités mentionnées à l'article L. 122-32-6 et l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L. 124-4-4; le montant total des provisions allouées, qui doit être chiffré par le bureau de conciliation, ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire;

Toutes mesures d'instruction, même d'office;

Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.

Lorsqu'il est fait application du présent article et par dérogation aux dispositions de la dernière phrase de l'article R. 515-1 les séances du bureau de conciliation sont publiques.

### Article R516-19

Les décisions prises en application de l'article R. 516-18 sont toujours provisoires; elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision le cas échéant minute. Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

### Article R516-20

Lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire apparaît en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction ne soient préalablement nécessaires, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Les parties peuvent être convoquées devant ce bureau verbalement avec émargement au dossier; dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience leur est remis par le greffier.

Lorsque l'affaire est en état d'être jugée sur le champ, et si l'organisation des audiences le permet le bureau de conciliation peut, avec l'accord de toutes les parties, les faire comparaître à une audience que le bureau de jugement tient immédiatement.

Lorsque le défendeur n'a pas comparu et que le recours à une mesure d'information ou d'instruction n'apparaît pas préalablement nécessaire, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Le demandeur peut être convoqué devant ce bureau verbalement avec émargement au dossier; dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience lui est remis par le greffier.

### Article R516-20-1

Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions.

## *Section 5 Le conseiller rapporteur*

### Article R516-21

Afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, le bureau de conciliation ou le bureau de jugement peut, par décision qui n'est pas susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent également être désignés par la formation de référé, en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision de cette formation.

La décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission.

## Code du travail

### Article R516-22

Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut faire partie de la formation de jugement. Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, ils doivent être l'un employeur, l'autre salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission.

### Article R516-23

Le conseiller rapporteur peut entendre les parties.

Il peut les inviter à fournir les explications qu'il estime nécessaires à la solution du litige et les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement qui tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus. Il peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile à la manifestation de la vérité, ainsi que procéder lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction.

### Article R516-24

Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu.

### Article R516-25

Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont toujours provisoires et n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont immédiatement exécutoires, et ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond sous réserve des règles particulières à l'expertise.

## *Section 6 Le jugement*

### Article R516-26

A moins qu'elles ne l'aient été verbalement avec émargement au dossier, les parties sont convoquées devant le bureau de jugement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée par le secrétariat-greffe qui envoie le même jour aux parties une copie de la convocation par lettre simple.

La convocation indique les nom, profession et domicile des parties, les lieu, jour et heure de l'audience ainsi que les points qui demeurent en litige.

Si, au jour fixé pour le jugement, le défendeur ne comparaît pas, il est statué sur le fond.

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine audience du bureau de jugement par lettre recommandée.

S'il apparaît que le défendeur n'a pas été joint, sans faute de sa part, par la première convocation, le bureau de jugement décide qu'il sera convoqué à une prochaine audience, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par acte d'huissier à la diligence du demandeur.

### Article R516-26-1

Dans le cas où le bureau de jugement déclare la citation caduque en application de l'article 468 du nouveau code de procédure civile, la demande peut être renouvelée une fois.

Elle est portée directement devant le bureau de jugement selon les modalités prévues à l'article R. 516-26.

### Article R516-27

Si les parties se concilient, même partiellement, le bureau de jugement constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu.

S'il y a lieu le procès-verbal précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de jugement.

### Article R516-28

Les décisions du bureau de jugement sont prises à la majorité absolue des voix.



## Code du travail

Si cette majorité ne peut se former, il est procédé comme en cas de partage des voix. Les débats doivent être repris.

### Article R516-29

A l'issue des débats et si la décision n'est pas rendue sur-le-champ, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.

## *Section 7 Le référé prud'homal*

### Article R516-30

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

### Article R516-31

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

### Article R516-32

La demande en référé est formée aux choix du demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 516-8. Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation doit être remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, au plus tard la veille de l'audience; lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 516-8, les dispositions des articles R. 516-9 à R. 516-11 sont applicables.

Le règlement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience par semaine au moins doit être prévue. Si les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine.

### Article R516-33

Les articles 484, 486 et 488 à 492 du nouveau code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.

S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, avec l'accord de toutes les parties et après avoir procédé elle-même à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par les articles R. 516-13 à R. 516-15, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement. La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice.

### Article R516-34

Le délai d'appel est de quinze jours.

### Article R516-35

L'appel est formé, instruit et jugé comme il est dit aux articles R. 517-7 à R. 517-9.

## *Section 8 L'exécution des jugements*

### Article R516-36

Les conseils de prud'hommes ne connaissent pas de l'exécution forcée de leurs jugements.

## Code du travail

### Article R516-37

Sont de droit exécutoires à titre provisoire:

Les jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle;

Les jugements qui ordonnent la remise de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer;

Les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R. 516-18, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

### *Section 9 Dispositions générales et diverses*

### Article R516-38

Les exceptions de procédure doivent être, à peine d'irrecevabilité, soulevées avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir. Elles peuvent, sous cette réserve, être encore soulevées devant le bureau de jugement.

### Article R516-39

Le conseiller rapporteur ou le bureau de jugement peut ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

### Article R516-40

En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement, présidée par le juge départiteur, et qui doit être tenue dans le mois du renvoi.

En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur, et qui doit être tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi.

Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme du même élément et appartenant, selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.

Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président relevant de sa section ou de sa chambre et de son élément pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions.

Le conseiller prud'homme ou, le cas échéant, le président ou le vice-président avise immédiatement de ce remplacement le secrétariat-greffe.

Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque élément.

Si, lors de l'audience de départage, la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur, à l'issue des débats, statue seul quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, après avoir recueilli l'avis des conseillers présents.

Les dispositions de l'article R. 516-29 sont applicables aux jugements rendus par la formation présidée par le juge départiteur.

### Article R516-41

En cas de conciliation, des extraits du procès-verbal qui mentionnent s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peuvent être délivrés. Ils valent titre exécutoire.

### Article R516-42

Les décisions rendues en matière prud'homale sont notifiées aux parties en cause par le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel au lieu où elles demeurent réellement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissier de justice.

## Code du travail

Les parties sont avisées des mesures d'administration judiciaire verbalement avec émargement au dossier ou par lettre simple.

### Article R516-43

Dans tous les cas où, en vertu des dispositions législatives en vigueur, un tribunal d'instance est appelé à statuer en matière prud'homale, les demandes sont formées, instruites et jugées conformément aux règles établies par le présent titre. En cas de recours, il est procédé comme en matière prud'homale.

### Article R516-44

Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 515-3, d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé, dans leur composition nouvelle, sous la présidence du juge départiteur.

### *Section 10 Dispositions particulières relatives aux litiges en matière de licenciements pour motif économique*

#### Article R516-45

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit, dans les huit jours suivant la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation, déposer ou adresser par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du conseil de prud'hommes les éléments mentionnés à l'article L. 122-14-3 pour qu'ils soient versés au dossier du conseil. La convocation destinée à l'employeur rappelle cette obligation.

Le greffe, soit verbalement lors de la présentation de la demande, soit par lettre simple, avise le salarié qu'il peut prendre connaissance ou copie au greffe des éléments communiqués.

#### Article R516-46

La séance de conciliation prévue à l'article R. 516-13 doit avoir lieu dans le mois de la saisine du conseil de prud'hommes.

#### Article R516-47

Le bureau de conciliation détermine les mesures et délais nécessaires à l'instruction de l'affaire ou à l'information du conseil, après avoir provoqué l'avis des parties, et fixe le délai de communication des pièces ou des notes que celles-ci comptent produire à l'appui de leurs prétentions. Les mesures d'instruction et d'information doivent être exécutées dans un délai n'excédant pas trois mois. Ce délai ne peut être prorogé par le bureau de jugement que sur la demande motivée du technicien ou du conseiller rapporteur commis.

Le bureau de conciliation fixe la date d'audience du bureau de jugement qui doit statuer dans un délai ne pouvant excéder six mois à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée.

#### Article R516-48

Si, lors de la séance de conciliation, une section du conseil de prud'hommes est saisie par plusieurs demandeurs de procédures contestant le motif économique d'un licenciement collectif, le bureau de conciliation en ordonne la jonction.

## **Chapitre 7 Compétence des conseils de prud'hommes et voies de recours contre leurs décisions**

### *Section 1 Compétence*

#### Article R517-1

Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement ou est effectué le travail.

## Code du travail

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

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

### Article R517-2

Les affaires sont réparties entre les sections du conseil de prud'hommes en fonction des règles prévues à l'article L. 512-2 et régissant l'appartenance des salariés aux différentes sections.

En cas de difficulté ou de contestation relatives à la connaissance d'une affaire par une section, et quel que soit le stade de la procédure auquel survient cette difficulté ou cette contestation, le dossier est transmis au président du conseil de prud'hommes, qui, après avis du vice-président, renvoie l'affaire à la section qu'il désigne par une ordonnance non susceptible de recours.

## Section 2 Ouverture des voies de recours

### Article R517-3

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort:

1° Lorsque le chiffre de la demande n'excède pas un taux fixé par décret;

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

### Article R517-4

Le jugement est sans appel lorsqu'aucun des chefs des demandes initiales ou incidentes ne dépasse, à lui seul, le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes.

Si l'un des chefs de demande n'est susceptible d'être jugé qu'à charge d'appel, le conseil de prud'hommes se prononce, sur tous, en premier ressort.

Le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, lorsqu'elle est fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort.

### Article R517-5

Si une demande reconventionnelle reconnue mal fondée a eu pour effet de rendre le jugement susceptible d'appel, la Cour peut condamner son auteur à une amende civile de 100 à 10 000 F sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés.

## Section 3 L'opposition

### Article R517-6

L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement.

Les dispositions des articles R. 516-8 à R. 516-11 sont applicables.

L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

## Section 4 L'appel

### Article R517-7

Le délai d'appel est d'un mois.

L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au secrétariat-greffe de la juridiction qui a rendu le jugement.

## **Code du travail**

La déclaration indique les nom, prénoms, profession et domicile de l'appelant ainsi que les nom et adresse des parties contre lesquelles l'appel est dirigé. Elle désigne, le jugement dont il est fait appel et mentionne, le cas échéant, les chefs de jugement auxquels se limite l'appel ainsi que le nom et l'adresse du représentant de l'appelant devant la cour.

### **Article R517-8**

L'appel est porté devant la chambre sociale de la Cour d'appel.

### **Article R517-9**

L'appel est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans représentation obligatoire.

## ***Section 5 Le pourvoi en cassation***

### **Article R517-10**

En matière prud'homale, le pourvoi en cassation est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans ministère d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

## **Chapitre 8 Récusations**

### **Article R518-1**

La procédure de récusation des conseillers prud'hommes est régie par les articles 341 à 355 du nouveau code de procédure civile.

### **Article R518-2**

Lorsque la demande de récusation est portée devant la Cour d'appel, elle est jugée par la chambre sociale.

## **Chapitre 9 Emoluments, indemnités et droits alloués aux huissiers et témoins**

### ***Section 1 Huissiers de justice***

#### **Article R519-1**

Il est alloué aux huissiers de justice, pour l'usage de leur ministère accompli en matière prud'homale, des émoluments égaux à la moitié de ceux prévus pour des actes de même nature par leur tarif en matière civile et commerciale.

### ***Section 2 Témoins***

#### **Article R519-2**

Il est alloué aux témoins entendus en matière prud'homale, s'ils le demandent, une indemnité de comparution et, éventuellement, une indemnité de voyage et de séjour égales à celles attribuées aux témoins appelés à déposer en matière civile.

## **Titre 2 Conflits collectifs**

## **Chapitre 3 Conciliation**

### ***Section 1 Dispositions générales***

#### **Article R523-1**

## Code du travail

Tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente, au commissaire de la République qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent intervient en vue de rechercher une solution amiable.

Les procédures de conciliation, autres que les procédures contractuelles, sont engagées, soit par l'une des parties, soit par le ministre chargé du travail, soit par le commissaire de la République ou, le cas échéant, par le directeur régional du travail et de l'emploi.

### *Section 2 Compétence et siège des commissions de conciliation*

#### Article R523-2

La commission nationale de conciliation siège au ministère chargé du travail. Elle est compétente pour connaître des conflits collectifs de travail s'étendant à l'ensemble du territoire national ou intéressant plusieurs régions. Elle peut être saisie directement par le ministre chargé du travail, soit de sa propre initiative, soit sur la proposition de tout commissaire de la République ou de tout directeur régional du travail et de l'emploi intéressé, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles, de tout conflit à incidence régionale, départementale ou locale, compte tenu de l'importance dudit conflit, des circonstances particulières dans lesquelles il s'est produit et du nombre des salariés intéressés.

#### Article R523-3

Il est institué au siège de chaque direction régionale du travail et de l'emploi une commission régionale de conciliation dont la compétence territoriale s'étend à toute la circonscription de ladite direction régionale.

Le ministre chargé du travail peut créer par arrêté, au sein de chaque commission régionale, des sections à compétence départementale ou interdépartementale, lorsque les conditions locales le justifient. Cet arrêté peut éventuellement prévoir la constitution de plusieurs sections pour un même département.

Lorsque des sections à compétence départementale ou interdépartementale sont créées, la section régionale de la commission régionale est compétente, sous réserve des dispositions de l'article R. 523-2, pour connaître de tous les conflits collectifs du travail survenant dans sa circonscription, à l'exception de ceux qui relèvent des sections départementales ou interdépartementales, qui ne sont compétentes que pour les conflits strictement limités à leur ressort. Cependant le conflit peut être porté devant la section régionale par décision du commissaire de la République de région, soit sur la proposition du directeur régional du travail et de l'emploi, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles.

Lorsque plusieurs régions ou plusieurs départements limitrophes sont intéressés par le conflit, les parties peuvent se mettre d'accord pour porter le conflit devant l'une ou l'autre des commissions ou sections compétentes, sous réserve de l'exercice par le ministre chargé du travail du droit qui lui est attribué à l'article R. 523-2.

### *Section 3 Composition des commissions de conciliation*

#### Article R523-4

La commission nationale de conciliation comprend:  
Le ministre chargé du travail ou son représentant, président;  
Un représentant du ministre chargé des affaires économiques;  
Cinq représentants des employeurs;  
Cinq représentants des salariés.

#### Article R523-5

La commission régionale de conciliation comprend une section régionale et éventuellement des sections à compétence départementale ou interdépartementale.

La section régionale et la section à compétence interdépartementale sont ainsi composées:



## Code du travail

Le directeur régional du travail et de l'emploi ou son représentant, président;  
Un conseiller de tribunal administratif;  
Cinq représentants des employeurs;  
Cinq représentants des salariés.

### Article R523-6

La section à compétence départementale constituée éventuellement au sein de la commission régionale de conciliation comprend:

Le directeur régional du travail et de l'emploi ou le directeur départemental du travail et de l'emploi ou leur représentant, président;  
Un fonctionnaire en activité ou en retraite ou un magistrat en retraite;  
Cinq représentants des employeurs;  
Cinq représentants des salariés.

### Article R523-7

Lorsque le conflit examiné concerne une branche d'activité pour laquelle les services des ministères chargés de l'industrie, des travaux publics et des transports exercent en vertu d'une disposition législative les fonctions normalement dévolues à l'inspection du travail, les commissions ou sections prévues aux articles R. 523-4 à R. 523-6 sont complétées par un représentant de l'administration compétente.

### Article R523-8

Les membres des commissions de conciliation sont nommés pour trois ans.

Les membres de la commission nationale sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail; ceux des sections régionales et ceux des sections à compétence interdépartementale par arrêtés des commissaires de la République de région; ceux des sections à compétence départementale, par arrêtés du commissaire de la République de département.

Les représentants des employeurs et ceux des salariés sont nommés sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national. Ces organisations soumettent à cet effet à l'autorité investie du pouvoir de nomination des listes comportant des noms en nombre double de celui des postes à pourvoir. Avant de procéder aux nominations, le commissaire de la République compétent prend l'avis, selon le cas, du directeur régional ou du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Des membres suppléants, en nombre double de celui des membres titulaires, sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Ils ne peuvent siéger qu'en l'absence des titulaires.

Les représentants titulaires et suppléants des employeurs et des salariés au sein des sections régionales, interdépartementales et départementales sont choisis parmi les employeurs et les salariés qui exercent effectivement leur activité professionnelle dans le ressort de ces sections.

### Article R523-9

Les membres des commissions doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civils et politiques.

## *Section 4 Fonctionnement des commissions de conciliation*

### Article R523-10

En cas de recours par les parties à la procédure réglementaire de conciliation, la partie la plus diligente adresse au président de la commission une requête rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

Lorsque le ministre chargé du travail ou le directeur régional du travail et de l'emploi saisit de sa propre initiative la commission nationale ou régionale de conciliation, la convocation adressée aux membres de la commission précise les points sur lesquels porte le différend.

## Code du travail

Lorsque le commissaire de la République décide d'engager la procédure de conciliation, il adresse au président de la commission régionale ou de la section départementale une communication écrite indiquant l'objet du conflit.

Les requêtes et communications susvisées doivent être inscrites à leur date sur les registres spéciaux ouverts respectivement au ministère chargé du travail, dans chaque direction régionale et dans chaque direction départementale du travail et de l'emploi.

### Article R523-11

Devant les commissions de conciliation, les parties peuvent être assistées d'un membre de l'organisation syndicale ou professionnelle à laquelle elles appartiennent.

Sauf les personnes morales qui sont représentées dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article L. 523-4, les parties ne peuvent se substituer un représentant qu'en cas d'empêchement grave constaté par la commission.

Dans l'un et l'autre cas le représentant doit appartenir à la même organisation que la partie qu'il représente ou exercer effectivement, à titre permanent, une activité dans l'entreprise où a lieu le conflit. Il doit être dûment mandaté et avoir qualité pour conclure un accord de conciliation au nom de son mandant.

### Article R523-12

La convocation des parties au conflit doit être faite, à la diligence du président de la commission, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par avertissement délivré contre récépissé signé par l'intéressé.

Lorsque l'une d'elles, régulièrement convoquée, ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter devant la commission dans les cas et conditions prévus aux deux premiers alinéas de l'article L. 523-4, le président après avoir constaté son absence fixe séance tenante, une nouvelle date de réunion qui ne peut être distante de plus de huit jours de la date primitivement fixée. Il notifie sur le champ cette date de réunion à la partie présente ou représentée et il convoque la partie défaillante en les formes prévues à l'alinéa 1er ci-dessus.

### Article R523-13

En cas de non-comparution à la nouvelle réunion de la commission, sans motif légitime, d'une partie régulièrement convoquée, le président établit un procès-verbal de carence indiquant les points de désaccord précisés par la partie présente ou représentée.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la demande.

### Article R523-14

Lorsqu'un accord est intervenu devant une commission de conciliation procès-verbal en est dressé et notifié sur-le-champ par le président de la commission aux parties. Il est communiqué dans le délai d'un jour franc au ministre chargé du travail et au commissaire de la République de la région ou du département, selon le cas.

Le dépôt en est effectué conformément aux dispositions de l'article L. 132-10.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, énonçant avec précision les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé et notifié aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception; il est communiqué au ministre chargé du travail et au commissaire de la République de la région ou du département, selon le cas, dans les quarante-huit heures.

Le procès-verbal est, dans tous les cas, signé par le président et les membres de la commission et par les parties présentes ou leurs représentants.

### Article R523-15

Le secrétariat des commissions est assuré par les services du ministère chargé du travail.

## Code du travail

### Article R523-16

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances fixe les conditions dans lesquelles sont allouées les indemnités de déplacement des membres des commissions et, pour les membres autres que les fonctionnaires en activité, les vacations.

### *Section 5 Commissions de conciliation dans les professions agricoles*

#### Article R523-17

Les règles de compétence et de fonctionnement des commissions de conciliation dans les professions agricoles sont celles qui sont fixées aux sections précédentes sous réserve des modalités déterminées à la présente section. Pour l'application desdites règles et compte tenu des dispositions de l'article L. 522-4, le ministre de l'agriculture est substitué au ministre chargé du travail et le directeur régional du travail et de la protection sociale agricoles au directeur régional du travail et de l'emploi.

Le ministre chargé du travail et le directeur régional du travail et de l'emploi ou leurs représentants sont membres de droit de ces commissions.

#### Article R523-18

La commission nationale de conciliation siège au ministère de l'agriculture.

#### Article R523-19

Il est institué au siège de chaque direction régionale du travail et de la protection sociale agricoles une commission régionale de conciliation dont la compétence territoriale s'étend à toute la circonscription de ladite direction régionale.

#### Article R523-20

La commission nationale de conciliation fonctionnant au ministère de l'agriculture comprend :

- Le ministre de l'agriculture ou son représentant, président;
- Le ministre chargé du travail ou son représentant;
- Un représentant du ministre chargé des affaires économiques;
- Cinq représentants des employeurs;
- Cinq représentants des salariés.

#### Article R523-21

La commission régionale de conciliation comprend une section à compétence régionale et éventuellement des sections à compétence départementale ou interdépartementale.

La section à compétence régionale et, éventuellement, chaque section à compétence interdépartementale sont ainsi composées :

- le directeur régional du travail et de la protection sociale agricoles ou son représentant, président;
- le directeur régional du travail et de l'emploi ou son représentant;
- un conseiller de tribunal administratif;
- cinq représentants des employeurs;
- cinq représentants des salariés.

#### Article R523-22

Les sections à compétence départementale comprennent :

- le directeur régional du travail et de la protection sociale agricoles ou son représentant, président;
- le directeur régional du travail et de l'emploi ou son représentant;
- un fonctionnaire en activité ou en retraite ou un magistrat en retraite;
- cinq représentants des employeurs;
- cinq représentants des salariés.

#### Article R523-23

Les membres de la commission nationale et des commissions régionales de conciliation sont nommés dans les conditions fixées aux articles R. 523-8 et R. 523-17.

## Code du travail

Les membres des sections à compétence départementale créées au sein des commissions régionales de conciliation sont nommés conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article par le commissaire de la République du département, après avis du chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles en ce qui concerne les représentants des employeurs et des salariés. Les membres suppléants doivent, dans toute la mesure du possible, représenter les branches agricoles spécialisées les plus importantes de la circonscription et, lorsqu'il en est ainsi, ils sont appelés à siéger aux lieu et place du titulaire chaque fois qu'il s'agit d'un conflit intéressant la branche qu'ils représentent.

### Article R523-24

Le secrétariat des commissions est assuré par les services du ministère de l'agriculture.

### Article R523-25

Les articles R. 523-9 et R. 523-16 sont applicables aux membres des commissions de conciliation des professions agricoles.

## Chapitre 4 Médiation

### *Section 1 Procédure de médiation*

#### Article R524-1

La procédure de médiation est engagée:

- a) Ou bien, après l'échec d'une procédure de conciliation, par le ministre chargé du travail ou par le président de la commission régionale de conciliation, à la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative;
- b) Ou bien directement, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 523-1, par le ministre chargé du travail ou, s'il s'agit d'un différend à incidence régionale, départementale ou locale, par le commissaire de la République;
- c) Ou bien lorsque les parties présentent conjointement des requêtes à fin de médiation, précisant qu'elles entendent recourir directement à cette procédure et indiquant le nom du médiateur choisi d'un commun accord. Dans ce dernier cas, le ministre chargé du travail, s'il s'agit soit d'un différend à incidence nationale, soit d'un différend dont l'incidence s'étend à plus d'une région, ou le directeur régional du travail et de l'emploi, s'il s'agit d'un différend à incidence régionale, départementale ou locale, apprécie s'il y a lieu de désigner directement le médiateur.

#### Article R524-2

La partie qui désire recourir à la médiation adresse à cet effet une requête écrite et motivée au ministre chargé du travail s'il s'agit, soit d'un différend à incidence nationale, soit d'un différend dont l'incidence s'étend à plus d'une région ou au président de la commission régionale de conciliation compétente dans les autres cas. La requête précise les points sur lesquels porte ou persiste le différend.

Dès réception de la requête, l'administration l'inscrit sur un registre spécial et constitue le dossier.

Dans le cas prévu au c de l'article R. 524-1, la requête conjointe des parties est adressée au ministre chargé du travail ou au directeur régional du travail et de l'emploi qui désigne, s'il y a lieu, le médiateur choisi et lui transmet le dossier constitué sur le différend.

#### Article R524-3

Dans le cas d'un différend à incidence nationale ou dont l'incidence s'étend à plus d'une région si les parties ne peuvent se mettre d'accord dans un délai de trois jours suivant le dépôt de la requête sur le choix d'un médiateur ou si la procédure de médiation est engagée par le ministre chargé du travail de sa propre initiative, celui-ci, après avoir pris connaissance des propositions éventuellement faites par les parties, désigne le médiateur parmi les personnes figurant sur les listes prévues à l'article R. 524-11.

## Code du travail

### Article R524-4

Dans le cas d'un différend à incidence régionale, départementale ou locale, lorsque les parties n'ont pu se mettre d'accord sur le choix d'un médiateur dans le délai fixé à l'article précédent, ou lorsque la procédure est engagée de sa propre initiative, soit par le président de la commission régionale de conciliation, soit dans le cas du b de l'article R. 524-1 par le commissaire de la République, celui-ci désigne le médiateur parmi les personnes figurant sur les listes mentionnées au dernier alinéa de l'article R. 524-11, sur proposition du directeur régional du travail et de l'emploi.

### Article R524-5

Lorsque la procédure de médiation est engagée par le ministre chargé du travail ou par le président de la commission régionale de conciliation à la demande de l'une des parties, le médiateur reçoit le dossier constitué sur le différend en même temps que la notification de sa désignation.

### Article R524-6

Lorsque la procédure est engagée à l'initiative de l'une ou l'autre des autorités mentionnées aux a et b de l'article R. 524-1, le médiateur est saisi du différend par une communication écrite qui en précise l'objet.

### Article R524-7

Le ministre chargé du travail, compte tenu de l'importance d'un conflit à incidence régionale, départementale ou locale, des circonstances particulières dans lesquelles il s'est produit et du nombre de salariés intéressés, peut désigner le médiateur au lieu et place du commissaire de la République ou du directeur régional du travail et de l'emploi.

### Article R524-8

Le médiateur accomplit sa mission dans les conditions prévues à l'article L. 524-2. Il peut procéder à toutes auditions qu'il juge utiles. Les parties lui transmettent le mémoire et lui communiquent les documents et renseignements mentionnés audit article. Le médiateur, toutes les fois qu'il l'estime nécessaire, les invite dans les formes prévues à l'article R. 523-12 (alinéa premier) à comparaître personnellement; elles peuvent toutefois, en cas d'empêchement grave, se substituer un représentant ayant qualité pour conclure un accord.

Les personnes morales parties au conflit sont tenues de se faire représenter devant le médiateur dans les conditions prévues à l'article L. 523-4 et à l'article R. 523-11.

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter devant le médiateur sans motif légitime, le médiateur établit conformément aux dispositions de l'article L. 532-1, un rapport qu'il envoie au ministre chargé du travail ou au commissaire de la République, selon le cas, aux fins de transmission au parquet.

### Article R524-9

Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige précisés dans la requête.

Le médiateur peut, en accord avec les parties, suspendre l'établissement de sa recommandation et la subordonner à la reprise des discussions entre elles sous une forme et dans un délai qu'il précise.

### Article R524-10

Les documents mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 524-5 sont publiés par les soins du ministre chargé du travail au Journal officiel, soit lorsqu'il s'agit d'un conflit à incidence nationale ou d'un conflit dont l'incidence s'étend à plus d'une région, soit dans le cas prévu à l'article R. 524-7, et par les soins du commissaire de la République, au recueil des actes administratifs du département ou des départements concernés lorsqu'il s'agit d'un conflit à incidence régionale, départementale ou locale.

## *Section 2 Etablissement des listes de médiateurs*

### Article R524-11

## Code du travail

La liste des médiateurs appelés à être désignés par le ministre chargé du travail comprend trente noms au moins de personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Cette liste est arrêtée après consultation des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective, dont les observations sont présentées dans le délai d'un mois.

Elle est publiée au journal officiel.

Les listes de médiateurs appelés à être désignés pour un différend régional, départemental ou local sont préparées pour chaque région par le directeur régional du travail et de l'emploi, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national siégeant à la commission nationale de la négociation collective, dont les observations sont présentées dans le délai d'un mois. Elles comprennent dix noms au moins de personnalités choisies dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. Chaque liste régionale est arrêtée par le commissaire de la République de région et publiée aux recueils des actes administratifs des départements intéressés.

### Article R524-12

Les listes des médiateurs sont soumises à révision tous les trois ans. Elles peuvent être complétées à toute époque en cas de besoin.

### Article R524-13

Les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées aux offices desquelles peuvent recourir les médiateurs doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civils et politiques.

## *Section 3 Procédure de médiation dans les professions agricoles*

### Article R524-14

Pour l'application dans les professions agricoles des règles prévues aux sections précédentes et compte tenu des dispositions de l'article L. 522-4, le ministre de l'agriculture et l'inspecteur divisionnaire des lois sociales en agriculture sont respectivement substitués au ministre chargé du travail et au directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

## Chapitre 5 Arbitrage

### *Section 1 L'arbitre*

#### Article R525-1

La sentence est notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures de sa date par les soins de l'arbitre.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsqu'à l'issue d'une procédure d'arbitrage, la sentence est notifiée dans les conditions prévues au précédent alinéa, l'arbitre procède immédiatement à l'envoi, aux frais des parties, au ministre chargé du travail ou au ministre chargé de l'agriculture pour les affaires relevant de sa compétence, sous pli recommandé avec demande d'avis de réception, d'un exemplaire de la sentence et des pièces au vu desquelles la sentence a été rendue.

### *Section 2 La Cour supérieure d'arbitrage*

#### *Sous-section 1 Organisation de la Cour supérieure d'arbitrage*

#### Article R525-2

Des conseillers d'Etat et des hauts magistrats, en activité ou honoraires sont désignés à titre de suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires de la Cour supérieure d'arbitrage et pour la



## Code du travail

même durée; ils sont nommés pour une durée de trois ans, par décret contresigné par le garde des sceaux, ministre de la justice.

### Article R525-3

En cas d'absence ou d'empêchement du président de la Cour supérieure d'arbitrage, la présidence de l'audience est assurée par le plus ancien des conseillers d'Etat, membre titulaire de la Cour; celle-ci est alors complétée par un conseiller d'Etat, membre suppléant.

### Article R525-4

Dans le cas où l'un des membres de la Cour vient à perdre la qualité en raison de laquelle il a été nommé, il est procédé par décret à la désignation de son successeur, qui reste en fonctions jusqu'à expiration de la durée normale des fonctions de celui qu'il a remplacé. Il est procédé de même en cas de vacance par suite de décès ou de démission.

### Article R525-5

Les membres de la Cour ne peuvent délibérer qu'en nombre impair. Si la Cour se réunit en nombre pair le plus jeune en âge s'abstient de délibérer.

La Cour ne peut statuer valablement que si cinq membres au moins sont présents. Toutefois, la présence de sept membres est exigée lorsque la Cour rend une sentence dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 525-8.

### Article R525-6

Les audiences de la Cour sont publiques.

Sont applicables à la Cour les dispositions des articles 88 et suivants du code de procédure civile sur la police des audiences.

### Article R525-7

Des maîtres des requêtes ou des auditeurs au Conseil d'Etat, des conseillers référendaires ou des auditeurs à la cour des comptes concluent dans chaque affaire. Ils sont nommés commissaires du Gouvernement auprès de la Cour respectivement par arrêté du Premier ministre et du garde des sceaux, ministre de la justice, ou par arrêté concerté du Premier ministre, du garde des sceaux et du ministre chargé des finances et des affaires économiques.

### Article R525-8

Des maîtres des requêtes ou des auditeurs au Conseil d'Etat, des conseillers référendaires ou des auditeurs à la Cour des comptes sont adjoints à la Cour en qualité de rapporteurs.

Ils sont nommés dans les mêmes formes que les commissaires du Gouvernement.

Ils ont voix consultative dans les affaires dont le rapport leur est confié.

### Article R525-9

Le secrétaire et le secrétaire adjoint de la Cour sont désignés par le vice-président du Conseil d'Etat parmi les fonctionnaires appartenant au personnel des bureaux du Conseil d'Etat. Le service du secrétariat est assuré pour le surplus par des fonctionnaires recrutés à cet effet conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, ou par des fonctionnaires mis à la dispositions de la Cour par le ministre chargé du travail.

## *Sous-section 2 Introduction, instruction et jugement des recours*

### Article R525-10

La Cour a son siège au Conseil d'Etat.

### Article R525-11

Les recours devant la Cour sont formés par requêtes rédigées sur papier libre et signées par les parties ou un mandataire. Celui-ci doit justifier d'un mandat spécial et écrit s'il n'est ni avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, ni avocat régulièrement inscrit à un barreau, ni avoué.

## Code du travail

La requête est adressée au président de la Cour par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les recours doivent être formés dans un délai de huit jours francs à dater de la notification de la sentence. Ils ne sont pas suspensifs.

A peine d'irrecevabilité le recours devra comprendre l'exposé des moyens d'excès de pouvoir ou de violation de la loi sur lequel il se fonde et être accompagné de la sentence attaquée.

La requête doit être accompagnée en outre:

1. De copies, en double exemplaire, de ladite requête et de la sentence attaquée;
2. D'une note précisant les parties intéressées et donnant leur adresse complète;
3. Des copies de la requête en nombre égal à celui des parties intéressées;
4. Des pièces dont le requérant entend se servir.

### Article R525-12

Les requêtes sont enregistrées au secrétariat de la Cour dans l'ordre de leur arrivée.

### Article R525-13

Chaque affaire est instruite par un membre de la Cour ou par un des rapporteurs adjoints à la Cour désigné à cet effet par le président.

Dès la réception de la requête, le rapporteur en donne communication au ministre chargé du travail ou au ministre chargé de l'agriculture pour les affaires relevant de sa compétence et l'invite à produire le dossier envoyé par l'arbitre et à présenter, le cas échéant, les observations qu'il jugerait utiles.

Il avise chaque partie intéressée, par l'envoi d'une des copies jointes à la requête de l'instance introduite devant la Cour et leur impartit un délai pour présenter leur mémoire.

Les parties sont invitées à prendre connaissance du dossier au secrétariat de la Cour.

### Article R525-14

Les rôles de chaque séance sont préparés par le commissaire du Gouvernement et arrêtés par le président de la Cour.

Ils sont communiqués aux ministres chargés du travail et, s'il y a lieu, de l'agriculture.

Avis de la date de l'audience est donné aux parties dont les affaires sont inscrites au rôle.

### Article R525-15

Le rapporteur donne à l'audience lecture de son rapport.

Avant que le commissaire du Gouvernement donne ses conclusions, le président peut autoriser soit les parties, soit les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, les avocats régulièrement inscrits au barreau ou les mandataires des parties, à présenter brièvement des observations orales.

### Article R525-16

Les décisions de la Cour sont rendues au nom du peuple français.

Elles contiennent l'exposé sommaire des moyens et les conclusions des recours, le visa des pièces soumises à la Cour et des lois appliquées.

Elles sont signées par le président, le rapporteur et le secrétaire ou le secrétaire adjoint et lues en séance publique. Dans les vingt-quatre heures, elles sont notifiées aux parties par les soins du président et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article R525-17

Les expéditions des décisions délivrées par le secrétaire ou le secrétaire adjoint de la Cour portent la formule exécutoire suivante:

"La République mande et ordonne au ministre (ajouter le département ministériel désigné par la décision) en ce qui le concerne et à tout huissier à ce requis, en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision."

### Article R525-18

## Code du travail

Les expéditions des décisions de la Cour et généralement tous les actes de procédure auxquels donne lieu l'application de la présente section portent la mention qu'ils sont faits en exécution du chapitre V du titre II du livre V du code du travail.

Communication des arrêts et des sentences rendus par la Cour est donnée au ministre chargé du travail ou au ministre chargé de l'agriculture par les soins du secrétariat de la Cour.

Les arrêts et les sentences de la Cour supérieure d'arbitrage sont publiés au Journal officiel de la République française.

### Titre 3 Pénalités

#### Chapitre 1 Conflits individuels - Conseils de prud'hommes

##### Article R531-1

L'employeur qui aura contrevenu aux dispositions des articles R. 513-11 à R. 513-14 sera puni des peines prévues pour les contraventions de la quatrième classe .

En cas d'infraction aux dispositions de l'article R. 513-11, l'amende pourra être prononcée autant de fois qu'il y aura d'irrégularités.

##### Article R531-2

La publication ou la diffusion des mentions relatives aux personnes à l'occasion de la consultation des états et de la liste électorale, prévue aux articles R. 513-12 et R. 513-20, ainsi que l'utilisation de la liste à des fins autres que des fins électorales seront punies des peines prévues pour les contraventions de la quatrième classe .

L'amende pourra être prononcée autant de fois qu'il y aura d'irrégularités.

#### Chapitre 2 Conflits collectifs

##### *Section 1 Conciliation*

##### Article R532-1

Lorsqu'une partie régulièrement convoquée ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation, ou ne se fait pas représenter dans les conditions fixées aux deux premiers alinéas de l'article L. 523-4 rapport en est établi par le président de la commission et transmis au parquet.

L'infraction sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

##### *Section 2 Exécution des sentences arbitrales et des accords intervenus au cours de procédures de conciliation ou de médiation*

##### Article R532-2

Les employeurs compris dans le champ d'application professionnel ou territorial d'une sentence arbitrale ou d'un accord intervenu au cours d'une procédure de conciliation ou de médiation et dont les dispositions auront fait l'objet d'un arrêté d'extension, qui auront payé des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette sentence arbitrale ou cet accord seront passibles des peines prévues à l'article R. 153-2 du présent code.

### ***Livre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail***

#### Titre 1 Services de contrôle

##### **Chapitre 1 Inspection du travail**

###### **Article R611-1**

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre ont pour mission en dehors de la surveillance qui leur est confiée, d'établir la statistique des conditions du travail industriel dans la région qu'ils sont chargés de surveiller.

###### **Article R611-2**

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre doivent fournir, chaque année, des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de leur circonscription, des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.

Ces rapports mentionnent les accidents dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes.

Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la sécurité du travail.

###### **Article R611-3**

Un rapport d'ensemble résumant les communications des inspecteurs est publié tous les ans par les soins du ministre chargé du travail.

###### **Article R611-4**

Les médecins-conseils de l'inspection du travail sont choisis sur une liste arrêtée par décret après avis de la commission d'hygiène industrielle du Conseil supérieur d'hygiène publique et de la commission supérieure des maladies professionnelles. Les ingénieurs-conseils de l'inspection du travail sont choisis sur une liste arrêtée par décret après avis de la commission d'hygiène industrielle ou de la commission de sécurité du travail et de la commission supérieure du travail.

###### **Article R611-5**

Les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'exécution des dispositions du présent code relatives aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Toutefois, dans les offices ministériels, les inspecteurs du travail assurent l'exécution de ces dispositions concurremment avec les chambres de discipline

#### Titre 2 Obligations des employeurs

###### **Article R620-1**

La déclaration prévue à l'article L. 620-1 est effectuée par l'employeur et, dans le cas prévu au 2° de l'alinéa 2 dudit article, par le nouvel employeur au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'inspecteur du travail.

Le récépissé de cette lettre doit être présenté par l'employeur ou son préposé sur la demande de l'inspecteur du travail à la première visite de celui-ci.

La déclaration précise auxquels des cas prévus à l'article L. 620-1 elle répond et indique en outre le nom et l'adresse du déclarant, l'emplacement de l'établissement, la nature exacte des industries ou des commerces exercés et, le cas échéant, s'il y a emploi d'enfants de moins de 18 ans ou de femmes ainsi qu'utilisation de force motrice ou d'outillage mécanique.

###### **Article R620-2**

Un duplicata de l'affiche mentionnée à l'article L. 620-6 est envoyé à l'inspecteur du travail.

## Code du travail

### Article R620-3

Les indications complémentaires prévues au deuxième alinéa de l'article L. 620-3 qui doivent être portées sur le registre unique du personnel pour chaque salarié sont les suivantes:

- 1° Nationalité;
- 2° Date de naissance;
- 3° Sexe;
- 4° Emploi;
- 5° Qualification;
- 6° Dates d'entrée et de sortie de l'établissement;
- 7° Lorsqu'une autorisation d'embauchage ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de la demande d'autorisation.

En sus des indications énumérées à l'alinéa précédent, les mentions suivantes doivent être portées:

- 1° Pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre autorisant l'exercice d'une activité salariée: le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

En outre, les copies de ces mêmes titres doivent être annexées au registre unique du personnel et tenues à la disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 620-3 sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement pour ceux des ressortissants étrangers qui y sont occupés.

- 2° Pour les jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation: la mention "apprenti", "contrat de qualification" ou "contrat d'adaptation".

- 3° Pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée: la mention "contrat à durée déterminée".

- 4° Pour les travailleurs à "temps partiel": la mention "travailleur à temps partiel".

- 5° Pour les travailleurs temporaires: la mention "travailleur temporaire" ainsi que le nom et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire.

- 6° Pour les travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs: la mention "mis à disposition par un groupement d'employeurs" ainsi que la dénomination et l'adresse de ce dernier.

Les mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauchage doivent être portées au moment où ceux-ci surviennent.

Les mentions obligatoires portées sur le registre doivent être conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.

### Article R620-3-1

Les documents ou éléments prévus au troisième alinéa de l'article R. 320-4 et au troisième alinéa de l'article R. 320-5 doivent être produits à toute réquisition des services de contrôle mentionnés à l'article L. 324-12, tant que le premier bulletin de paie n'a pas été délivré au salarié.

### Article R620-4

Les chefs des établissements, autres qu'agricoles, énumérés à l'article L231-1 doivent tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, au siège de leur établissement, une liste de leurs chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire.

Ils doivent, en outre aviser par écrit l'inspecteur du travail de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail occupant dix personnes au moins pendant plus d'une semaine.

### Article R620-5

Les chefs des établissements agricoles mentionnés à l'article L231-1 doivent indiquer, à la demande de l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricoles, le lieu de travail de chacun de leurs salariés. Ils doivent en outre, dans les huit jours de l'ouverture de tout chantier comptant plus de deux salariés et devant durer au moins un mois, en aviser par écrit le chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles du département dans lequel se trouve le chantier, en précisant sa situation exacte, le nombre des salariés et la durée prévisible des travaux.

# Code du travail

## Titre 3 Pénalités

### Chapitre 1 Services de contrôle

#### Article R631-1

Toute contravention aux prescriptions de l'article L. 611-9 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe.

### Chapitre 2 Obligations des employeurs

#### Article R632-1

Seront punies de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe:

1° Les infractions aux articles L. 620-1 à L. 620-6;

2° Les infractions aux articles R. 620-1 à R. 620-5.

#### Article R632-2

L'amende prévue par l'article R. 632-1 est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

## ***Livre 7 Dispositions particulières à certaines professions***

## Titre 1 Energie - Industries extractives

### Chapitre 1 Mines et carrières

#### *Section 1 Conditions de travail*

#### Article R711-1

Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans révolus ne peuvent en aucun cas être admis à séjourner dans les chantiers souterrains des mines et carrières qui, en raison de leurs caractéristiques naturelles, appellent en permanence l'application de mesures particulières d'hygiène et de sécurité et sont précisés dans l'arrêté ministériel prévu à l'article R. 711-5 ci-après.

Il est interdit de leur confier des emplois les exposant à des dangers caractérisés en raison du fonctionnement de certains engins mécaniques ou de la mise en oeuvre de certaines méthodes d'exploitation.

#### Article R711-2

Les jeunes travailleurs mentionnés à l'article R. 711-1 ne peuvent être occupés dans les chantiers souterrains des mines et carrières qu'au titre de leur formation professionnelle ou qu'en qualité d'aides dans des emplois ne comportant pas, sauf dérogation prévue ci-après, rémunération à la tâche. Par dérogation à la disposition qui précède, l'ingénieur en chef des mines peut, sur demande motivée de l'exploitant, autoriser l'emploi, en qualité d'aides dans des équipes rémunérées à la tâche, des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ayant déjà acquis une formation professionnelle adaptée à ces emplois; ces autorisations sont assorties d'une limitation de la durée effective du travail des intéressés dans ces équipes.

Dans les cas prévus au présent article, les lieux de travail doivent être choisis de façon que soient garanties dans les meilleures conditions la sécurité et la santé des jeunes travailleurs; ces derniers doivent en outre bénéficier à cet égard de mesures spéciales de surveillance.

#### Article R711-3



## Code du travail

Ne sont considérées comme séances de formation aux travaux souterrains, au sens de l'article R. 711-2, que celles qui font partie d'un plan progressif de formation professionnelle et qui sont effectuées sous la conduite permanente et le contrôle direct de moniteurs spécialisés. La durée totale de ces séances doit en outre, par période d'occupation comprenant au plus douze mois, être au moins égale à la moitié de la durée totale du temps pendant lequel les jeunes travailleurs sont sous la responsabilité de l'exploitant.

### Article R711-4

Hors des séances de formation professionnelle, l'emploi dans les chantiers souterrains des travailleurs visés à l'article R. 711-1 est soumis aux conditions fixées par le présent article. Sauf pendant la période de leur adaptation aux conditions générales du travail souterrain, les intéressés ne peuvent être astreints à exécuter uniquement des travaux n'exigeant aucune aptitude professionnelle ou ne contribuant pas à l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Il est interdit de leur confier des emplois ou des postes de travail exigeant des aptitudes physiques particulières ou comportant pour les intéressés ou pour les autres travailleurs des risques nécessitant une prudence et une attention soutenues.

Les jeunes travailleurs ne doivent en aucun cas se trouver isolés à leur poste de travail, ni être employés dans des équipes ne comprenant pas au moins un travailleur adulte capable de les mettre en garde en cas de danger. Les autres mesures spéciales de surveillance de la sécurité et de la santé des jeunes travailleurs font l'objet de consignes de l'exploitant, approuvées par l'ingénieur en chef des mines.

### Article R711-5

Des arrêtés du ministre chargé des mines précisent les conditions d'application de la présente section, notamment de l'article R. 711-1 et fixent une liste des emplois et postes de travail types visés au troisième alinéa de l'article R. 711-4.

## *Section 2 Hygiène et sécurité*

### Paragraphe 1 Application des articles L. 231-8 et L. 231-9

#### Article R711-6

Dans les exploitations de mines et carrières, le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant, ainsi qu'au délégué mineur, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

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

#### Article R711-7

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les salariés qui seraient victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un délégué mineur ou un membre de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

La faculté ouverte par l'article R. 711-6 doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

#### Article R711-8

Si le délégué mineur ou un membre de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article R. 711-6, il en avise

## Code du travail

immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le délégué mineur ou le membre de la délégation du personnel qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement le directeur régional de l'industrie et de la recherche, qui peut assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, le directeur régional de l'industrie et de la recherche est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure prévue à l'article L. 231-5, soit celle fixée à l'article L. 263-1.

### Paragraphe 2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

#### Article R711-9

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, destinés à compléter l'action des délégués mineurs et des délégués permanents de la surface, sont constitués dans les exploitations de mines et carrières dans les conditions fixées par le chapitre VI du titre III du livre II, sous réserve des adaptations ci-après.

#### Article R711-10

Chaque comité comprend, outre le chef d'établissement ou son représentant, président:

1° Les délégués mineurs titulaires exerçant leur mission dans le ressort du comité;

2° Une délégation du personnel comprenant:

- trois représentants, dont un du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant au plus 199 salariés;
- quatre représentants, dont un du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant entre 200 et 499 salariés;
- six représentants, dont deux du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant entre 500 et 1 499 salariés;
- neuf représentants, dont trois du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant plus de 1 500 salariés.

Le directeur régional de l'industrie et de la recherche peut toutefois autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

#### Article R711-11

Le comité désigne son secrétaire parmi les représentants du personnel ou les délégués mineurs.

Outre le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel de l'établissement, le chef de service de sécurité du travail ou l'agent chargé de la sécurité du travail, ainsi que le responsable de la formation, s'il existe dans l'établissement, assistent avec voix consultative aux séances du comité.

#### Article R711-12

Le comité est informé des suites données aux rapports de visites des délégués mineurs, ainsi qu'aux observations que ceux-ci ont été amenés à faire en application des articles L. 712-5 ou R. 712-28; il examine leurs rapports annuels.

#### Article R711-13

En dehors des cas mentionnés à l'article L. 236-2-1, le comité est réuni à la demande motivée d'un délégué mineur.

## Chapitre 2 Délégués mineurs

### *Section 1 Délégués mineurs du fond*

#### Paragraphe 1 Fonctions des délégués mineurs

##### Article R712-1

Chaque année le délégué mineur adresse à l'ingénieur des mines un rapport faisant connaître son opinion sur les mesures à prendre en ce qui concerne la sécurité des ouvriers mineurs et donnant ses suggestions d'ordre strictement professionnel tendant à favoriser le développement de la production. Ce rapport est communiqué à l'exploitant qui fait connaître dans le délai d'un mois la suite qu'il compte donner aux observations du délégué.

L'ingénieur des mines en rend compte dans son rapport annuel de surveillance.

##### Article R712-2

Le délégué, dans ses visites, est tenu de se conformer à toutes les mesures prescrites par les règlements en vue d'assurer l'ordre, la sécurité et l'hygiène dans les travaux.

##### Article R712-4

Le délégué suppléant ne remplace le délégué qu'en cas d'empêchement motivé de celui-ci, sur l'avis que le délégué en a donné, tant à l'exploitant qu'au délégué suppléant.

##### Article R712-5

Les observations relevées par le délégué dans chacune de ses visites doivent être, le jour même ou au plus tard le lendemain, consignées par lui sur un registre spécial fourni par l'exploitant et constamment tenu sur le carreau de l'exploitation à la disposition des ouvriers.

Le délégué inscrit sur le registre les heures auxquelles il a commencé et terminé sa visite ainsi que l'itinéraire suivi par lui.

L'exploitant peut consigner ses observations et dires sur le même registre, en regard de ceux du délégué.

Des copies des uns et des autres sont immédiatement et respectivement envoyées par les auteurs au préfet, qui les communique aux ingénieurs des mines.

##### Article R712-6

Lors de leurs tournées les ingénieurs du service des mines doivent viser le registre de chaque circonscription. Ils doivent, toutes les fois qu'ils le jugent utile, se faire accompagner par le délégué de la circonscription.

Le service des mines prendra les mesures utiles pour que tout délégué mineur puisse accompagner dans sa visite un ingénieur du service des mines au moins une fois par trimestre pour les circonscriptions comprenant plus de cinq cents ouvriers et au moins une fois par an pour les circonscriptions comprenant cinq cents ouvriers ou moins de cinq cents ouvriers.

##### Article R712-7

Lorsqu'un ingénieur, au cours d'une enquête, a été accompagné par un délégué mineur, les constatations matérielles relevées au cours de la visite par l'ingénieur et concernant des faits signalés par le délégué dans son rapport, sont consignées sur le registre du délégué.

#### Paragraphe 2 Circonscriptions

##### Article R712-9

## Code du travail

Un délégué et un délégué suppléant exercent leurs fonctions dans une circonscription souterraine dont les limites sont déterminées par arrêté du préfet, rendu sous l'autorité du ministre chargé du travail après rapport des ingénieurs des mines; l'exploitant doit être entendu et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article L. 712-10 ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir doivent être appelés, par voie d'affiches placées aux lieux habituels pour les avis aux ouvriers, à présenter leurs observations.

L'arrêté prévu à l'alinéa précédent ne pourra être pris que quinze jours au moins après que les intéressés auront été appelés à présenter leurs observations.

### Article R712-10

Les exploitations autres que celles qui sont mentionnées à l'article L. 712-7 sont subdivisées en deux, trois, etc., circonscriptions, selon que la visite n'exige pas plus de douze, dix-huit, etc., jours.

Toutefois, l'arrêté du préfet prévu à l'article R. 712-9 pourra, sur avis de l'ingénieur en chef des mines, déroger aux prescriptions de l'alinéa précédent lorsque leur application entraînerait la création de circonscriptions ayant plus de 1500 ouvriers.

Un même arrêté statue sur la délimitation des diverses circonscriptions entre lesquelles est ainsi divisé, s'il y a lieu, l'ensemble des puits, galeries et chantiers voisins dépendant d'un même exploitant, sous le territoire d'une même commune ou de plusieurs communes contiguës.

Un ensemble de petites exploitations voisines, même dépendant d'exploitants différents, sur le territoire d'une même commune ou de plusieurs communes voisines peut être groupé dans une même circonscription à la condition que la visite détaillée des puits, galeries et chantiers de cet ensemble n'exige pas plus de six jours et que le nombre total d'ouvriers travaillant au fond dans cet ensemble d'exploitations ne soit pas supérieur à cinq cents.

### Article R712-11

A toute époque, le préfet peut, par suite de changements survenus dans les travaux, modifier le nombre et les limites des circonscriptions sur le rapport des ingénieurs des mines, l'exploitant et le délégué entendus et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article L. 712-10 ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir ayant été appelés, par voie d'affiches placées aux lieux habituels pour les avis aux ouvriers, à présenter leurs observations.

L'arrêté prévu au paragraphe précédent ne pourra être pris que quinze jours au moins après que les intéressés auront été appelés à présenter leurs observations.

### Article R712-12

A l'arrêté préfectoral est annexé un plan donnant la délimitation de chaque circonscription et portant les limites des communes sous le territoire desquelles elle s'étend. Ce plan est fourni par l'exploitant en triple expédition sur la demande du préfet et conformément à ses indications.

L'arrêté préfectoral est notifié dans la huitaine, à l'exploitant auquel est remis en même temps un des plans annexés audit arrêté.

Ampliation de l'arrêté préfectoral, avec un des plans annexés, reste déposée à la mairie de la commune qui est désignée dans l'arrêté parmi celles sous lesquelles s'étendent les circonscriptions qu'il délimite; elle y est tenue, sans déplacement, à la disposition de tous les intéressés.

## Paragraphe 3 Elections

### Article R712-13

Un arrêté du préfet pris dans les mêmes formes que l'arrêté prévu à l'article R. 712-9 désigne, s'il y a lieu, les circonscriptions qui sont groupées en vue des élections, ainsi qu'une mairie proche du centre géographique de ce groupe de circonscriptions où sera opérée la centralisation des résultats électoraux.

### Article R712-14

## Code du travail

Dans les huit jours qui suivent la publication de l'arrêté préfectoral convoquant les électeurs, la liste électorale de la circonscription dressée par l'exploitant, est remise par lui en trois exemplaires au maire de chacune des communes sous lesquelles s'étend la circonscription.

Le maire fait immédiatement afficher cette liste à la porte de la mairie et dresse procès-verbal de cet affichage; il envoie les deux autres exemplaires au préfet et au juge du tribunal d'instance avec copie du procès-verbal d'affichage.

Dans le même délai de huit jours, l'exploitant fait afficher ladite liste aux lieux habituels pour les avis donnés aux ouvriers et remet les cartes électorales aux maires des communes où résident les électeurs, à charge pour eux de les remettre aux électeurs ou de les tenir à leur disposition à la mairie.

### Article R712-15

En cas de réclamation des intéressés relative aux listes électorales, le recours doit être formé dans les douze jours qui suivent l'affichage de la liste électorale par le maire le moins diligent, devant le juge du tribunal d'instance, qui statue d'urgence et en dernier ressort.

### Article R712-16

Dans les dix jours qui suivent la publication de l'arrêté préfectoral prévu à l'article R. 712-17 les organisations syndicales font parvenir à l'ingénieur en chef des mines, par lettre recommandée, la liste des candidats qu'elles désirent présenter aux élections de délégués mineurs. A la lettre précitée sont jointes les pièces établissant que les candidats satisfont aux conditions fixées par l'article L. 712-11. Dans les sept jours qui suivent, l'ingénieur en chef des mines constate l'éligibilité ou la non-éligibilité des candidats.

En cas de réclamation des intéressés le recours doit être formé dans les trois jours qui suivent le délai prévu à l'alinéa précédent devant le tribunal d'instance qui statue d'urgence et en dernier ressort.

Tout groupe de personnes non présenté par une organisation syndicale qui désirerait éventuellement se présenter ensemble en une liste de candidats au second tour du scrutin prévu par l'article L. 712-17 doit, dans les mêmes formes que celles prévues aux alinéas précédents, notifier sa candidature à l'ingénieur en chef des mines.

### Article R712-17

Les électeurs sont convoqués par un arrêté du préfet.

L'arrêté doit être publié et affiché dans les communes, puits et services intéressés trente jours au moins avant l'élection qui doit toujours avoir lieu un jour de travail en semaine.

L'arrêté fixe la date des élections ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin, en permettant aux électeurs du poste de nuit le vote à la sortie du travail.

Il sera procédé au vote sur le lieu de travail, en dehors des heures de travail.

### Article R712-18

Pour l'attribution des circonscriptions restantes sur la base du plus grand reste prévue à l'article L. 712-17, il est retranché du nombre de voix obtenu par chaque liste le produit du quotient par le nombre des circonscriptions déjà attribuées à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des restes ainsi obtenus. La première circonscription non pourvue est attribuée à la liste ayant le plus grand reste.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacune des circonscriptions non pourvues jusqu'à la dernière.

Dans le cas où deux listes ont le même reste et où il ne reste qu'une circonscription à pourvoir, ladite circonscription est attribuée à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, la circonscription est attribuée par tirage au sort.

## Code du travail

Le nombre de circonscriptions revenant à chaque liste étant ainsi déterminé, la désignation de ces circonscriptions est effectuée comme suit:

Dans chaque liste et jusqu'à concurrence du nombre de circonscriptions qui lui est attribué, sont élus, les candidats titulaires et suppléants des circonscriptions dans lesquelles cette liste a obtenu le pourcentage de suffrages le plus important par rapport au nombre de suffrages exprimés.

L'ordre dans lequel les listes sont prises pour cette attribution est l'ordre croissant des nombres totaux de suffrages obtenus par chacune d'elles dans l'ensemble des circonscriptions.

Dans le cas où, pour une liste, le plus grand pourcentage de suffrages se présente dans une circonscription déjà attribuée à la liste précédente, c'est le candidat de la circonscription ayant donné à ladite liste le pourcentage de suffrages immédiatement inférieur qui est déclaré élu.

En cas d'égalité de pourcentages de suffrages pour une même liste dans plusieurs circonscriptions différentes, et s'il n'y a qu'une circonscription à attribuer, c'est le candidat de la circonscription qui a donné le maximum de suffrages qui est déclaré élu. Si les nombres de suffrages sont égaux, le plus âgé des candidats est déclaré élu.

### Article R712-19

Si les élections sont faites suivant un scrutin majoritaire à deux tours, nul n'est élu au premier tour de scrutin s'il n'a obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart du nombre des électeurs inscrits.

Au deuxième tour de scrutin la majorité relative suffit quel que soit le nombre de votants.

En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé des candidats est déclaré élu.

Si un second tour de scrutin est nécessaire, il y est procédé dans les mêmes conditions de formes et de durée, à la date fixée par le préfet dans l'arrêté de convocation prévu à l'article R. 712-17.

### Article R712-20

Les protestations doivent être consignées au procès-verbal ou être adressées, à peine de nullité, dans les trois jours qui suivent l'élection, au préfet, qui en accuse réception.

Les exploitants peuvent, comme les électeurs, adresser dans le même délai leurs protestations au préfet.

### Article R712-21

En cas de protestation contre les opérations électorales ou de recours du préfet, le dossier est transmis, au plus tard le cinquième jour après l'élection, au tribunal administratif qui doit statuer dans le délai d'un mois à compter de l'enregistrement des pièces au bureau central du greffe.

Si le tribunal rend un jugement ordonnant une mesure d'instruction, il devra statuer définitivement dans le mois à partir de cette décision.

### Article R712-22

Il doit être procédé à de nouvelles élections pour les circonscriptions qui sont créées ou modifiées par application de l'article R. 712-11.

Dans tous les cas où une élection doit avoir lieu pendant une suspension de l'exploitation résultant soit d'un accident, soit d'un conflit collectif de travail, l'élection est renvoyée à un mois après la reprise normale de l'exploitation.

## Paragraphe 4 Dispositions spéciales

### Article R712-23

En cas de décès, démission, révocation, déchéance, d'un délégué mineur du fond titulaire ou suppléant, son siège est attribué comme suit:

1° Si le délégué avait été élu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, son siège revient à celui des candidats non élus de la même liste qui s'était présenté dans la circonscription où cette liste avait obtenu le pourcentage de voix le plus élevé.



## Code du travail

En cas d'égalité de pourcentage de suffrages pour cette liste dans plusieurs circonscriptions différentes, le siège est attribué au candidat qui s'était présenté dans la circonscription où la liste avait obtenue le maximum de suffrages. Si les nombres de suffrages étaient égaux, le siège est attribué au plus âgé des candidats.

Au cas où tous les candidats de la même liste auraient été élus, il est procédé à de nouvelles élections au scrutin de liste majoritaire à deux tours dans le délai d'un mois fixé à l'article L. 712-23.

2° Si le délégué avait été élu au scrutin de liste majoritaire à deux tours, il est procédé à de nouvelles élections, avec le même mode de scrutin, dans le délai d'un mois visé à l'article L. 712-23.

### *Section 2 Délégués mineurs de la surface*

#### Paragraphe 1 Fonctions des délégués mineurs de la surface

##### Article R712-25

Les délégués de la surface visitent les installations et services du jour, dans le but d'en examiner les conditions de sécurité et d'hygiène pour le personnel qui y est occupé et, d'autre part, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit.

Ces délégués sont, en outre, chargés de signaler dans les formes prévues à l'article R. 712-33 ci-après, les infractions aux dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, la durée du travail et le repos hebdomadaire, relevées par eux au cours de leurs visites.

Les délégués exercent les fonctions de délégué du personnel telles qu'elles sont définies au titre II du livre IV du présent code.

##### Article R712-26

Le délégué doit visiter deux fois par mois les installations et services du jour de sa circonscription.

En dehors de ces visites réglementaires, le délégué peut procéder à des visites supplémentaires dans les installations et services de sa circonscription où il a des raisons de craindre que la sécurité et l'hygiène du personnel ne soient compromises. Il doit, dans ce cas fournir une justification motivée de sa visite dans le rapport prévu à l'article R. 712-33.

##### Article R712-27

Le délégué doit en outre, procéder sans délai à la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort ou des blessures graves à un ou plusieurs ouvriers, ou pouvant compromettre la sécurité des ouvriers. Avis de l'accident doit être donné sur le champ au délégué par l'exploitant.

Le délégué doit noter sur le registre prévu à l'article R. 712-33 les circonstances et la nature de l'accident.

##### Article R712-28

Si le délégué estime que l'exploitation présente, dans les installations et services du jour qu'il vient de visiter, une cause de danger imminent au point de vue de la sécurité ou de l'hygiène, soit par suite de l'inapplication des lois ou règlements en vigueur, soit pour toute autre cause, il doit en aviser immédiatement et par écrit l'exploitant ou son représentant sur place. Cet avis, s'il a été verbal, doit être, sans aucun retard, confirmé par écrit à l'exploitant ou à son représentant sur place, qui devra, aussitôt averti, constater ou faire constater par préposé, en présence du délégué, l'état de choses signalé par ce dernier et prendre sous sa responsabilité les mesures appropriées.

Le délégué doit également informer sans délai les ingénieurs des mines afin de leur permettre d'intervenir, s'il y a lieu, et en porter mention sur le registre prévu à l'article R. 712-33 du présent code.

Le délégué pourra, tant pour l'avis prévu au premier alinéa du présent article que pour l'information adressée aux ingénieurs des mines, utiliser les moyens de communication téléphonique dont dispose l'exploitant.

##### Article R712-29

## Code du travail

Chaque année, le délégué de la surface adresse à l'ingénieur des mines un rapport faisant connaître son opinion sur les mesures à prendre en ce qui concerne la sécurité des ouvriers mineurs et donnant ses suggestions d'ordre strictement professionnel tendant à favoriser le développement de la production. Ce rapport est communiqué à l'exploitant, qui fait connaître dans le délai d'un mois la suite qu'il compte donner aux observations du délégué. L'ingénieur des mines en rend compte dans son rapport annuel de surveillance.

### Article R712-30

Le délégué, dans ses visites, est tenu de se conformer à toutes les mesures prescrites par les règlements en vue d'assurer l'ordre, la sécurité et l'hygiène dans les travaux.

### Article R712-31

Le délégué peut, à toute heure du jour ou de la nuit, procéder à des visites réglementaires ou supplémentaires.

Le délégué ne devra pas abuser du droit précisé ci-dessus pour entraver le fonctionnement normal des services de l'exploitation.

### Article R712-32

Le délégué suppléant ne remplace le délégué qu'en cas d'empêchement motivé de celui-ci, sur l'avis que le délégué en a donné tant à l'exploitant qu'au délégué suppléant.

### Article R712-33

Les observations relevées par le délégué dans chacune de ses visites doivent être, le jour même ou au plus tard le lendemain, consignées par lui, sur un registre spécial fourni par l'exploitant dans chaque établissement ou service de la circonscription, et constamment tenu à la disposition des ouvriers.

Le délégué inscrit sur le registre les heures auxquelles il a commencé et terminé sa visite, ainsi que l'itinéraire suivi par lui.

L'exploitant peut consigner ses observations et dires sur le même registre en regard de ceux du délégué.

Des copies des inscriptions portées par le délégué et l'exploitant sont immédiatement et respectivement envoyées par les auteurs au préfet, qui les communique aux ingénieurs des mines.

### Article R712-34

Lors de leurs tournées, les ingénieurs du service des mines doivent viser le registre de chaque circonscription. Ils doivent toutes les fois qu'ils le jugent utile, se faire accompagner par le délégué de la circonscription.

Le service des mines prendra les mesures utiles pour que tout délégué de la surface puisse accompagner dans sa visite un ingénieur du service des mines au moins une fois par trimestre pour les circonscriptions comprenant plus de 500 ouvriers et au moins une fois par an pour les circonscriptions comprenant 500 ouvriers ou moins de 500 ouvriers.

### Article R712-35

Lorsqu'un ingénieur du service des mines, au cours d'une enquête, a été accompagné par un délégué de la surface, les constatations matérielles relevées au cours de la visite par l'ingénieur et concernant des faits signalés par le délégué dans son rapport, sont consignées sur le registre du délégué.

## Paragraphe 2 Circonscriptions

### Article R712-36

Un délégué et un délégué suppléant exercent leurs fonctions dans une circonscription de la surface définie par arrêté du préfet, rendu sous l'autorité du ministre chargé du travail, après rapport des ingénieurs des mines, l'exploitant entendu et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article R. 712-41 du présent code ainsi que les syndicats auxquels ils peuvent appartenir, ayant été

## Code du travail

appelés par voie d'affiches placées aux lieux habituels pour les avis aux ouvriers, à présenter leurs observations.

L'arrêté prévu à l'alinéa précédent ne pourra être pris que quinze jours au moins après que les intéressés auront été appelés à présenter leurs observations.

### Article R712-37

Tout ensemble d'installations ou services du jour non rattachés à une circonscription souterraine, en vertu du premier alinéa de l'article L. 712-33 et dépendant d'un même exploitant, constitue une seule circonscription de la surface, si la visite détaillée de ces installations et services n'exige pas plus de six jours .

Les installations et services visés à l'alinéa précédent et dont la visite détaillée exige plus de six et moins de douze, dix-huit, etc. jours sont subdivisés en deux, trois, etc. circonscriptions de la surface.

Toutefois, l'arrêté du préfet, prévu à l'article R. 712-36 peut, sur avis de l'ingénieur en chef des mines, déroger aux prescriptions contenues dans les deux alinéas ci-dessus, lorsque leur application entraînerait la création de circonscriptions ayant plus de 1500 ouvriers .

Un même arrêté statue sur la composition des diverses circonscriptions de la surface entre lesquelles est ainsi divisé, s'il y a lieu, l'ensemble des installations et services du jour non rattachés à des circonscriptions souterraines et dépendant d'un même exploitant sur le territoire d'une même commune ou de plusieurs communes contiguës.

### Article R712-38

A toute époque le préfet peut, par suite de changements survenus dans les installations et services du jour, modifier le nombre et la composition des circonscriptions sur le rapport des ingénieurs des mines, l'exploitant et le délégué entendus et les ouvriers intéressés remplissant les conditions exigées par l'article R. 712-41 ainsi que les syndicats auxquels ils appartiendraient, ayant été appelés, par voie d'affiches placées aux lieux habituels pour les avis aux ouvriers, à présenter leurs observations.

L'arrêté prévu à l'alinéa précédent ne pourra être pris que quinze jours au moins après que les intéressés auront été appelés à présenter leurs observations.

### Article R712-39

A l'arrêté préfectoral est annexé un plan indiquant les établissements et services du jour de chaque circonscription et portant les limites des communes sur le territoire desquelles elle s'étend. Ce plan est fourni par l'exploitant en triple expédition sur la demande du préfet et conformément à ses indications.

L'arrêté préfectoral est notifié, dans la huitaine à l'exploitant auquel est remis en même temps un des plans annexés audit arrêté.

Ampliation de l'arrêté préfectoral avec un des plans annexés, reste déposée à la mairie de la commune qui est désignée dans l'arrêté parmi celles sur lesquelles s'étendent les circonscriptions qu'il délimite ; elle y est tenue, sans déplacement, à la disposition de tous les intéressés.

## Paragraphe 3 Elections

### Article R712-40

Lorsqu'il est possible de réunir en un collège unique les électeurs d'au moins trois circonscriptions de la surface voisines et concernant des exploitations de même substance, les délégués et les délégués suppléants de la surface sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle dans les conditions fixées aux articles suivants.

Un arrêté du préfet, pris dans les mêmes formes que l'arrêté prévu à l'article R. 712-36 ci-dessus, désigne s'il y a lieu les circonscriptions qui sont groupées en vue des élections, ainsi qu'une mairie proche du centre géographique de ce groupe de circonscriptions, où est opérée la centralisation des résultats électoraux.

## Code du travail

Dans le cas où il n'est pas possible de réunir en un collège unique les électeurs d'au moins trois circonscriptions de la surface voisines, les délégués et les délégués suppléants de la surface sont élus au scrutin de liste majoritaire à deux tours dans les conditions prévues aux articles suivants.

Par dérogation aux alinéas précédents, les électeurs de surface des groupes d'exploitation des houillères de bassin créées par l'article 2 de la loi n° 46-1072 du 17 mai 1946 forment un collège unique pour l'ensemble des installations et services du jour qui en dépendent et ne sont pas rattachés à des circonscriptions souterraines. Toutefois pour les groupes d'exploitation comprenant moins de trois et plus de quinze circonscriptions de la surface, les collèges électoraux sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines.

### Article R712-41

Sont électeurs dans leur circonscription, à condition d'être âgés de dix-huit ans accomplis, d'être inscrits sur la feuille de la dernière paie effectuée pour cette circonscription avant la date de l'arrêté de convocation des électeurs et de n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral:

1° Les ouvriers de la surface, de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne;

2° Les autres ouvriers de la surface répondant aux conditions prévues par les traités internationaux, sous réserve de réciprocité, ou bien justifiant soit d'un Travail effectif de cinq années dans les mines en France, soit, s'ils sont frontaliers, d'un travail en France de trois ans.

Les délégués de la surface sont électeurs dans leur circonscription.

### Article R712-42

Sont éligibles dans une circonscription, à la condition d'être citoyens français, de savoir lire et écrire le français (l'idiome local étant assimilé au français dans les départements du Haut-Rhin, du bas-Rhin et de la Moselle), de ne pas présenter une incapacité permanente de travail d'un taux supérieur à 60 p. 100 et, en outre, de n'avoir jamais encouru de condamnation pour infraction aux dispositions du chapitre II du titre 1er du livre VII du présent code (parties législative et réglementaire) ou pour une des infractions visées à l'article 141 du code minier, aux articles 414 et 415 du code pénal ou aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral:

1° Les ouvriers de la surface âgés de vingt-cinq ans accomplis et travaillant depuis cinq ans au moins dans les mines ou carrières dont le personnel relève du décret n° 46-1433 du 14 juin 1946, relatif au statut du personnel des exploitations minières, dont trois ans au moins comme ouvrier du jour qualifié de métier, sous réserve qu'ils aient travaillé pendant trois ans au moins dans cette circonscription ou dans une des circonscriptions de même nature dépendant du même exploitant;

2° Les anciens ouvriers de la surface, à la condition qu'ils soient âgés de vingt-cinq ans accomplis et qu'ils aient travaillé pendant cinq années au moins dans les mines et carrières dont le personnel relève du décret susvisé du 14 juin 1946, dont trois ans au moins comme ouvrier du jour qualifié de métier, sous réserve qu'ils aient travaillé pendant trois ans au moins dans cette circonscription ou dans une des circonscriptions de même nature dépendant du même exploitant et qu'ils n'aient pas cessé d'y être employés depuis plus de dix ans soit comme ouvriers, soit comme délégués ou délégués suppléants.

Les anciens ouvriers ne sont éligibles que s'il ne sont pas déjà délégués pour une autre circonscription quelle qu'elle soit.

Tout délégué ou délégué suppléant de la surface qui pour une cause survenue postérieurement à son élection, se trouve dans l'un des cas d'inéligibilité prévus aux alinéas précédents est immédiatement déclaré démissionnaire par le préfet sur rapport de l'ingénieur en chef des mines.

Toutefois, le préfet peut, sur demande de l'intéressé, maintenir en fonctions jusqu'à la fin de son mandat un délégué atteint postérieurement à son élection d'une invalidité permanente supérieure à 60 p.100. Le préfet statue sur rapport de l'ingénieur en chef des mines et après avis d'une commission médicale qui se prononce notamment sur la compatibilité de l'invalidité avec le maintien en fonctions du délégué.

## Code du travail

Un recours contre la décision du préfet peut être formé par l'intéressé devant le ministre chargé du travail qui statue sur avis d'une commission médicale nationale.

Un décret détermine les conditions d'application des deux précédents alinéas, notamment:  
Les formes et délais de la demande et du recours éventuel de l'intéressé;  
Les délais dans lesquels le préfet et le ministre doivent statuer;  
Ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement, d'une part de la commission médicale siégeant auprès du préfet et dont le médecin du travail est membre de droit, d'autre part de la commission médicale nationale siégeant auprès du ministre.

### Article R712-43

Pendant les cinq premières années qui suivent l'ouverture d'une nouvelle exploitation, peuvent être élus les électeurs remplissant les conditions de l'article R. 712-42 (1°), à l'exclusion de celle exigeant un temps de travail minimum dans la circonscription.

Ne peuvent être délégués de la surface les débitants de boissons, ceux dont le conjoint est débitant de boissons, ou qui exercent cette profession par personne interposée, ou qui exercent une activité quelconque concourant au fonctionnement d'un débit de boissons.

### Article R712-44

Dans les huit jours qui suivent la publication de l'arrêté préfectoral convoquant les électeurs, la liste électorale de la circonscription dressée par l'exploitant est remise par lui en trois exemplaires au maire de chacune des communes sur lesquelles s'étend la circonscription.  
Le maire fait immédiatement afficher cette liste à la porte de la mairie et dresse procès-verbal de cet affichage; il envoie les deux autres exemplaires au préfet et au tribunal d'instance avec copie du procès-verbal d'affichage.

Dans le même délai de huit jours, l'exploitant fait afficher ladite liste aux lieux habituels pour les avis donnés aux ouvriers et remet les cartes électorales aux maires des communes où résident les électeurs, à charge pour eux de les remettre aux électeurs ou de les tenir à leur disposition à la mairie.

### Article R712-45

Si l'exploitant ne fait pas afficher la liste électorale et ne la remet pas au maire, ainsi que les cartes électorales, dans les délais et conditions ci-dessus prévus, le préfet fait dresser et afficher cette liste et assure la distribution des cartes électorales, le tout aux frais de l'exploitant, sans préjudice des peines qui pourront être prononcées contre ce dernier.

### Article R712-46

En cas de réclamation des intéressés, le recours doit être formé dans les douze jours qui suivent l'affichage de la liste électorale par le maire le moins diligent, devant le juge du tribunal d'instance, qui statue d'urgence et en dernier ressort.

### Article R712-47

Dans les dix jours qui suivent la publication de l'arrêté préfectoral prévu à l'article R. 712-48, les organisations syndicales font parvenir à l'ingénieur en chef des mines, par lettre recommandée, la liste des candidats qu'elles désirent présenter aux élections de délégués de la surface. A la lettre précitée sont jointes les pièces établissant que les candidats satisfont aux conditions fixées à l'article R. 712-42.

Dans les sept jours qui suivent, l'ingénieur en chef des mines constate l'éligibilité ou la non-éligibilité des candidats.

En cas de réclamation des intéressés, le recours doit être formé dans les trois jours qui suivent le délai visé à l'alinéa précédent devant le juge du tribunal d'instance du canton, qui statue d'urgence et en dernier ressort.

Tout groupe de personnes non présenté par une organisation syndicale qui désirerait, éventuellement, se présenter ensemble en une liste de candidats, au second tour de scrutin prévu à l'article R. 712-51, doit,

## Code du travail

dans les mêmes formes que celles prévues aux trois alinéas précédents, notifier sa candidature à l'ingénieur en chef des mines.

### Article R712-48

Les électeurs sont convoqués par un arrêté du préfet. L'arrêté doit être publié et affiché dans les communes, installations et services intéressés, trente jours au moins avant l'élection, qui doit toujours avoir lieu un jour de travail en semaine.

L'arrêté fixe la date des élections ainsi que les heures auxquelles sera ouvert et fermé le scrutin, de manière à permettre aux électeurs du poste de nuit le vote à la sortie du travail.

Il sera procédé au vote sur le lieu de travail, en dehors des heures de travail.

### Article R712-49

Le bureau de vote est présidé par le maire ou son représentant assisté d'un assesseur pris dans chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats. Le temps passé par les assesseurs ouvriers leur est compté comme temps de travail.

### Article R712-50

Les bulletins de vote doivent comporter autant de noms de candidats aux fonctions de délégués titulaires et aux fonctions de délégués suppléants de la surface qu'il y a de sièges à pourvoir. En face du nom de chaque candidat est indiquée la circonscription dont l'intéressé brigue le siège. Le panachage est interdit. Est réputé nul tout bulletin portant le nom d'un candidat dont l'éligibilité n'a pas été reconnue.

Le vote a lieu, sous peine de nullité, sous enveloppe d'un type uniforme déposé à la préfecture.

Avant de déposer son vote l'électeur doit passer par un isolement où il puisse mettre son bulletin sous enveloppe.

L'exploitant ne peut pas se présenter ni se faire représenter dans le local de vote pendant les opérations électorales.

### Article R712-51

Si les élections sont faites suivant le régime de la représentation proportionnelle, et si, au premier tour de scrutin le nombre de votants, bulletins blancs ou nuls non compris, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans les mêmes conditions de forme et de durée, à la date fixée par le préfet dans l'arrêté de convocation visé à l'article R. 712-48 à un second tour de scrutin, au cours duquel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de circonscriptions de délégués de la surface à attribuer à chaque liste est déterminé comme suit:

Il est attribué à chaque liste de candidats autant de circonscriptions que le nombre total 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 dans le groupe de circonscriptions défini à l'article R. 712-40 divisé par le nombre de circonscriptions à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucune circonscription ou s'il reste des circonscriptions à pourvoir, les circonscriptions restantes sont attribuées sur la base du plus grand reste.

A cet effet, du nombre de voix obtenu par chaque liste il est retranché le produit du quotient par le nombre des circonscriptions déjà attribuées à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des restes ainsi obtenus. la première circonscription non pourvue est attribuée à la liste ayant le plus grand reste.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacune des circonscriptions non pourvues jusqu'à la dernière.

Dans le cas où deux listes ont le même reste et où il ne reste qu'une circonscription à pourvoir, ladite circonscription est attribuée à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, la circonscription est attribuée par tirage au sort.



## Code du travail

Le nombre de circonscriptions revenant à chaque liste étant ainsi déterminé, la désignation de ces circonscriptions est effectuée comme suit:

Dans chaque liste et jusqu'à concurrence du nombre de circonscriptions qui lui est attribué, sont élus les candidats titulaires et suppléants des circonscriptions dans lesquelles cette liste a obtenu le pourcentage de suffrages le plus important par rapport au nombre de suffrages exprimés.

L'ordre dans lequel les listes sont prises pour cette attribution est l'ordre croissant des nombres totaux de suffrages obtenus par chacune d'elles dans l'ensemble des circonscriptions.

Dans le cas où, pour une liste le plus grand pourcentage de suffrages se présente dans une circonscription déjà attribuée à la liste précédente, c'est le candidat de la circonscription ayant donné à ladite liste le pourcentage de suffrages immédiatement inférieur qui est déclaré élu.

En cas d'égalité de pourcentage de suffrages pour une même liste dans plusieurs circonscriptions différentes, et s'il n'y a qu'une circonscription à attribuer, c'est le candidat de la circonscription qui a donné le maximum de suffrages qui est déclaré élu. Si les nombres des suffrages sont égaux le plus âgé des candidats est déclaré élu.

### Article R712-52

Si les élections sont faites suivant un scrutin majoritaire à deux tours, nul n'est élu au premier tour de scrutin s'il n'a obtenu la majorité absolue des suffrages exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart du nombre des électeurs inscrits.

Au deuxième tour de scrutin, la majorité relative suffit, quel que soit le nombre des votants.

En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé des candidats est déclaré élu.

Si un second tour de scrutin est nécessaire, il y est procédé dans les mêmes conditions de forme et de durée, à la date fixée par le préfet dans l'arrêté de convocation visé à l'article R. 712-48.

### Article R712-53

En cas de décès, démission, révocation, déchéance d'un délégué titulaire ou suppléant de la surface, son siège est attribué comme suit:

1° Si le délégué avait été élu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, son siège revient à celui des candidats non élus de la même liste qui s'était présenté dans la circonscription comprenant des installations et services de même nature que la circonscription considérée et où cette liste avait obtenu le pourcentage de voix le plus élevé. En cas d'égalité de pourcentage de suffrages pour cette liste dans plusieurs circonscriptions différentes et de même nature on appliquera les règles prévues à l'article R. 712-23 pour les délégués mineurs du fond.

Au cas où aucun candidat de la même liste ne remplirait les conditions énumérées à l'alinéa précédent, il sera procédé à de nouvelles élections au scrutin de liste majoritaire à deux tours dans le délai d'un mois fixé à l'article L. 712-23.

2° Si le délégué avait été élu au scrutin de liste majoritaire à deux tours, il est procédé à de nouvelles élections, avec le même mode de scrutin, dans le délai d'un mois fixé à l'article L. 712-23.

### Article R712-54

Peut être annulée toute élection dans laquelle les candidats auraient influencé le vote en promettant de s'immiscer dans les questions ou revendications étrangères à l'objet des fonctions de délégués telles qu'elles sont définies à l'article R. 712-25.

Peut être également annulée toute élection précédée de manoeuvres qui auront permis d'éluder en fait les prescriptions de l'article R. 712-41.

### Article R712-55

Le dépouillement du scrutin est fait par les membres du bureau de vote, qui peuvent se faire assister par des scrutateurs; ceux-ci sont pris dans chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats.

## Code du travail

Après le dépouillement du scrutin, le président dresse le procès-verbal des opérations qu'il transmet à la mairie désignée par l'arrêté préfectoral prévu aux articles R. 712-40 ou R. 712-36 suivant le mode de scrutin adopté, où le maire, assisté par un représentant de chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats, centralise les résultats, proclame les élus et adresse au préfet le procès-verbal détaillé des opérations électorales.

### Article R712-56

Les articles L. 712-21 à L. 712-23 et R. 712-20 à R. 712-22 du présent code sont applicables aux élections des délégués de la surface.

#### Paragraphe 4 Dispositions spéciales

### Article R712-57

Sont applicables aux délégués de la surface, titulaires et suppléants, les articles L. 712-24 à L. 712-26, les premier, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 712-28, les articles L. 712-29 et L. 712-30 du présent code.

### *Section 3 Dispositions communes aux délégués mineurs du fond et aux délégués de la surface*

#### Paragraphe 1 Généralités

### Article R712-58

En application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 712-33, le rattachement des installations et services du jour dépendant d'un même siège d'extraction et occupant moins de 150 ouvriers à la circonscription souterraine comprenant ledit siège d'extraction, sera constaté par arrêté du préfet, pris sur le simple rapport des ingénieurs des mines. Le même arrêté constatera la nouvelle composition de la circonscription de la surface considérée. Toutefois si cette dernière est ainsi réduite de telle façon que le temps consacré à la visite détaillée prévue à l'article R. 712-37 n'atteigne pas deux jours, elle pourra être rattachée, par le même arrêté, à la circonscription de la surface de même nature la plus voisine.

### Article R712-59

Par application des articles L. 712-9, R. 712-11, R. 712-22 et des articles R. 712-38, R. 712-40 et R. 712-56, il doit être procédé à de nouvelles élections pour les circonscriptions souterraines ou de la surface qui sont créées ou modifiées entre les élections générales de délégués. Ces élections partielles ont lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle lorsque cette création ou modification intéresse au moins trois circonscriptions voisines de même nature, dans le cas contraire elles sont faites au scrutin de liste majoritaire à deux tours.

### Article R712-60

En cas de suppression pure et simple d'une circonscription souterraine ou de la surface, il n'est pas procédé à de nouvelles élections au sein du collège électoral comprenant les ouvriers de la circonscription considérée, même si le délégué de ladite circonscription avait été élu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

#### Paragraphe 2 Application de l'alinéa final de l'article L. 712-13

### Article R712-61

La décision du préfet déclarant démissionnaire un délégué mineur ou un délégué permanent de la surface en raison d'une invalidité permanente supérieure à 60 p. 100 ou d'une affection silicotique doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## Code du travail

La démission prend effet quinze jours après cette notification. Celle-ci doit mentionner que le délégué peut, s'il s'y croit fondé, demander au préfet, dans ce délai de quinze jours et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son maintien en fonctions jusqu'à la fin de son mandat.

La demande du délégué doit être motivée; elle est, le cas échéant, assortie de la désignation d'un médecin choisi par le délégué pour siéger au sein de la commission médicale prévue à l'article R. 712-63 pour l'examen de sa demande.

La demande mentionnée à l'alinéa précédent suspend l'application de la décision préfectorale.

### Article R712-62

Le préfet doit se prononcer sur la demande au plus tard dans les six semaines qui suivent sa réception, sur rapport complémentaire de l'ingénieur en chef des mines et après avis d'une commission médicale dont la composition est fixée à l'article R. 712-63.

A l'expiration de ce délai de six semaines, la décision du préfet prononçant la démission d'office du délégué est regardée comme retirée.

### Article R712-63

La commission médicale, présidée par le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre compétent pour le département, comprend:

Le médecin du travail de l'exploitation à laquelle appartient le délégué;

Un médecin compétent pour le cas à examiner, désigné par le préfet; éventuellement le médecin désigné par le délégué.

Le médecin compétent est choisi sur une liste dressée par le conseil départemental de l'ordre des médecins ou, lorsqu'il s'agit d'un délégué mineur atteint de silicose, parmi les médecins agréés en matière de pneumoconiose résidant dans le département ou les départements limitrophes.

### Article R712-64

La commission est compétente pour les délégués dont la circonscription est située dans le département, même si les délégués habitent en dehors de celui-ci.

Elle doit être convoquée par le préfet au moins quinze jours à l'avance.

La commission doit avoir connaissance du dossier de l'intéressé et du rapport de l'ingénieur en chef des mines.

Elle se prononce notamment sur la compatibilité de l'invalidité ou de l'affection avec le maintien en fonctions du délégué.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le président transmet l'avis de la commission au préfet au plus tard dans les quarante-huit heures qui suivent la date de la réunion.

### Article R712-65

Le préfet notifie sa décision au délégué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le rejet de la demande doit être motivé; il prend effet quinze jours après sa notification.

Celle-ci doit mentionner que le délégué peut, s'il s'y croit fondé, adresser, dans ce délai de quinze jours et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un recours au ministre chargé du travail contre la décision préfectorale.

Ce recours suspend l'application de la décision préfectorale.

### Article R712-66

Le ministre doit faire connaître sa décision dans les six semaines qui suivent la réception du recours, après avoir pris l'avis d'une commission médicale nationale, dont la composition est fixée à l'article R. 712-67.

A l'expiration de ce délai de six semaines, la décision du préfet prononçant la démission d'office du délégué est regardée comme retirée.

## Code du travail

### Article R712-67

La commission médicale nationale, présidée par un médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre désigné par le ministre, comprend:

Le médecin conseil national de la caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines ou, à défaut, un médecin de cette caisse désigné par lui;

Trois médecins compétents pour le cas à examiner, désignés par le ministre.

Les médecins compétents sont choisis selon la nature des cas, soit parmi les médecins agréés en matière de pneumoconiose, soit parmi les spécialistes inscrits sur une liste établie par le conseil national de l'ordre des médecins.

### Article R712-68

La commission est convoquée par son président au moins huit jours à l'avance.

Elle doit avoir connaissance de tous les éléments du dossier de l'intéressé et peut recueillir tous les compléments d'information qu'elle estime utiles.

Elle se prononce notamment sur la compatibilité de l'invalidité ou de l'affection avec le maintien en fonctions du délégué.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le président transmet l'avis de la commission au ministre dans les quarante-huit heures qui suivent la date de la réunion.

## Titre 1 Energie, Industries extractives

### Chapitre 2 Délégués mineurs

#### *Section 3 Dispositions communes aux délégués mineurs du fond et aux délégués de la surface*

Paragraphe 2: Application de l'alinéa final de l'article L. 712-13

### Article R712-69

La décision du ministre est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle est immédiatement exécutoire.

## Titre 2 Industries de transformation et d'élaboration

### Chapitre 1 Travailleurs à domicile

#### *Section 1 Dispositions générales*

### Article R721-3

Tout donneur d'ouvrage à domicile doit tenir une comptabilité distincte des matières premières et fournitures destinées au travailleur à domicile.

Cette comptabilité doit faire ressortir séparément:

A l'entrée en magasin: la date d'entrée, la quantité et la nature de chaque article;

A la remise de l'ouvrage aux travailleurs: la date de remise, la quantité, la nature de chaque article, la nature de l'ouvrage, le nom du travailleur et le numéro d'ordre prévu par l'article R. 721-2;

A la livraison de l'ouvrage par les travailleurs: la date de la livraison.

## Code du travail

Le ou les registres de cette comptabilité sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre.

Le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre peut demander au service des enquêtes économiques un contrôle de cette comptabilité.

### Article R721-4

Sous réserve de l'application de l'article L. 125-2 (2°), la responsabilité du travailleur à domicile pour l'application, à l'auxiliaire dont il utilise le concours, de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, est celle d'un donneur d'ouvrage vis-à-vis d'un travailleur à domicile ou celle d'un chef d'entreprise industrielle vis-à-vis d'un ouvrier en atelier suivant que l'auxiliaire est occupé à son propre domicile ou à celui du travailleur à domicile.

## Section 2 Contrat de travail

### Article R721-5

Pour l'application aux travailleurs à domicile liés par un contrat de travail à durée indéterminée des dispositions des articles L. 122-4, L. 122-5 et L. 122-9 à L. 122-14 relatives au préavis, l'indemnité due, sauf rupture pour faute grave, en cas d'inobservation du préavis, est calculée sur la moyenne des salaires des six mois précédant la rupture du contrat.

Cette disposition n'est applicable qu'à défaut de modalités différentes prévues par une convention collective de travail.

## Section 3 Salaires

### Article R721-6

Le préfet nomme les membres de la commission prévue à l'article L. 721-11. La composition de la commission départementale prévue à l'article L. 721-11 peut varier, d'une part, selon la nature des travaux pour lesquels elle est consultée, d'autre part, pour une même branche d'activité, selon qu'elle est appelée à émettre un avis sur les temps d'exécution des travaux ou sur les salaires et les frais d'atelier.

### Article R721-7

Les arrêtés préfectoraux prévus aux articles L. 721-11, L. 721-12 et L. 721-15 sont publiés dans le délai d'un mois au maximum après la date à laquelle ils ont été pris et sont insérés au recueil des actes administratifs du département.

A l'expiration du délai d'un jour franc à compter de leur publication au chef-lieu du département, ces arrêtés sont applicables dans l'étendue du département ou de la circonscription qu'ils concernent.

Les arrêtés ministériels prévus aux articles L. 721-11, L. 721-12 et L. 721-15 sont publiés au Journal Officiel.

### Article R721-8

Pour apprécier si un donneur d'ouvrage doit verser à un travailleur à domicile les majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 721-16 il est tenu compte:

- a) Des temps d'exécution résultant de la convention collective de travail étendue ou, à défaut, de l'arrêté préfectoral ou ministériel pris en application des articles L. 721-11 et L. 721-13;
- b) Le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile a recouru conformément à l'article L. 721-1 (2°).

Pour l'application desdites majorations sont considérés comme jours ouvrables les jours de la semaine autres que les dimanches et les jours de fêtes légales.

Dans le cas d'exécution d'heures supplémentaires le pourcentage correspondant aux frais d'atelier porte sur le tarif normal, à l'exclusion de la majoration appliquée au titre des heures supplémentaires.

## Code du travail

### Article R721-9

Les temps d'exécution des travaux à domicile, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux et les frais d'atelier et frais accessoires doivent être affichés en permanence par tout donneur d'ouvrage dans les locaux d'attente ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise au travailleur des matières premières ou objets et la réception des articles après exécution. Cette disposition ne s'applique pas au domicile privé des travailleurs, lorsque la remise de ces matières premières ou objets et la réception des marchandises y sont effectuées par les soins des donneurs d'ouvrages ou de leurs intermédiaires.

Le préfet peut, en outre, décider l'affichage dans les mairies des communes intéressées des dispositions réglementaires relatives aux temps d'exécution, aux prix de façon, aux frais d'atelier et frais accessoires ainsi que la remise d'un extrait de ces dispositions à chaque travailleur à domicile de la profession.

### *Section 4 Règlement des litiges*

#### Article R721-10

Le conseil de prud'hommes ou, à défaut le tribunal d'instance est compétent pour connaître des litiges relatifs à la rémunération des travailleurs à domicile et notamment pour redresser tous comptes faisant ressortir des tarifs inférieurs au tarif minimum défini à l'article L. 721-9.

La différence constatée en moins entre le salaire effectivement versé et celui qui aurait dû l'être doit être payée au travailleur sans préjudice de l'indemnité à laquelle le donneur d'ouvrage pourra être condamné.

#### Article R721-11

A l'occasion de tout différend portant sur la rémunération d'un travailleur exécutant des travaux à domicile, le conseil de prud'hommes ou, à défaut le tribunal d'instance rend public par affichage à la porte du prétoire le tarif d'espèce résultant du jugement.

Tout intéressé et tout groupement professionnel sont autorisés à prendre sans frais copie de ces salaires, au secrétariat du conseil de prud'hommes ou au greffe du tribunal d'instance, et à les publier.

### *Section 5 Dispositions spéciales à l'agriculture*

#### Article R721-12

Les dispositions des articles R. 721-1, R. 721-2 et R. 721-3 ne sont pas opposables aux chefs d'établissements agricoles qui font occasionnellement effectuer à domicile un travail de courte durée.

### *Section 6 Hygiène et sécurité*

#### Article R721-13

Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter à domicile des travaux compris dans un arrêté pris en exécution de l'article L. 721-22 sont tenus de mentionner la nature exacte des travaux dans la déclaration qu'ils doivent adresser à l'inspecteur du travail.

#### Article R721-14

Le délai minimum d'exécution de la mise en demeure prévue par l'article L. 721-22, 3e alinéa, est fixé à quinze jours.



### **Chapitre 2 Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, de bobinage, de coupe du velours de coton, de teinture, de blanchiment et apprêts des étoffes**

#### *Section 1 Tissage et bobinage*

##### **Article R722-1**

Les mentions qui doivent être portées sur le livret spécial en application de l'article L. 722-1 sont:

- 1° Le poids, la longueur et le nombre total des fils de chaîne;
- 2° le poids de la trame et le nombre de fils de trame à introduire par unité de surface de tissu;
- 3° Les longueur et largeur de la pièce à fabriquer;
- 4° Le prix de façon soit au mètre de tissu fabriqué, soit au mètre de longueur ou au kilogramme de la trame introduite dans le tissu, soit au nombre de duites introduites dans le tissu.

##### **Article R722-2**

Les mentions qui doivent être portées sur la fiche en application de l'article L. 722-2 sont:

- 1° Le nombre de fils de la chaîne par largeur ou par compte;
- 2° Le numéro de la trame et le nombre de fils de trame à introduire par unité de surface;
- 3° La largeur de la pièce à fabriquer;
- 4° Le prix de façon au mètre de tissu fabriqué;
- 5° La longueur prévue des pièces.

Les mentions portées sur la fiche seront obligatoirement reportées par l'employeur sur un livret qui sera tenu à la disposition des ouvriers appelés à conduire le métier et ce, non seulement pendant que le livret est en usage mais encore pendant une durée de six mois à compter de la date de la dernière mention inscrite sur le livret.

Le livret devra être paginé et aucun feuillet n'en devra être détaché; il devra contenir le texte des articles de la présente section (partie législative et partie réglementaire).

##### **Article R722-3**

Les mentions qui doivent être portées sur le livret en application de l'article L. 722-3 sont:

- 1° Le poids brut et le poids net de la matière à travailler;
- 2° Le numéro du fil;
- 3° Le prix de façon, soit au kilogramme de matière travaillée, soit au mètre de longueur de cette même matière.

##### **Article R722-4**

Le prix de façon est indiqué en monnaie légale sur le livret par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire.

##### **Article R722-5**

L'ouvrage exécuté est remis au fabricant, commissionnaire ou intermédiaire de qui l'ouvrier a directement reçu la matière première.

Le compte de façon est arrêté au moment de cette remise.

Toute convention contraire aux deux paragraphes précédents est mentionnée sur le livret par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire.

##### **Article R722-6**

Le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire inscrit sur un registre d'ordre toutes les mentions portées au livret spécial prévu aux articles L. 722-1 et L. 722-3.

Ce registre d'ordre devra être paginé et aucun feuillet ne devra être détaché.

##### **Article R722-7**

## Code du travail

Le fabricant commissionnaire ou intermédiaire tiendra constamment exposés au regard dans le lieu où se règlent habituellement les comptes entre lui et l'ouvrier:

- 1° Les instruments nécessaires à la vérification des poids et mesures;
- 2° Un exemplaire des dispositions des articles de la présente section (parties législatives et réglementaires).

### Article R722-8

Les décrets pris après avis des chambres de commerce et d'industrie, des chambres des métiers, des conseils de prud'hommes, des syndicats patronaux et des syndicats ouvriers intéressés pourront pour certaines spécialités et pour certaines régions ou localités déterminées, autoriser la substitution d'autres mentions aux mentions à porter sur les livrets en vertu des articles L. 722-1 et L. 722-3.

## *Section 2 Coupe du velours de coton, teinture, blanchiment et apprêts des étoffes*

### Article R722-9

Les mentions qui doivent être portées sur le livre spécial en application de l'article L. 722-5 sont:

- 1° Les longueur, largeur et poids de la pièce à couper;
- 2° Le prix de façon, au mètre de longueur.

### Article R722-10

Les mentions qui doivent être portées sur le livre spécial en application de l'article L. 722-6 sont:

- 1° Les longueur, largeur et poids de la pièce à teindre, blanchir ou apprêter;
- 2° Le prix de façon, soit au mètre de longueur de la pièce, soit au kilogramme de son poids.

### Article R722-11

Les articles R. 722-4, R. 722-5, R. 722-6 et R. 722-7 sont applicables à la coupe du velours de coton, ainsi qu'à la teinture, au blanchiment et à l'apprêt des étoffes.

## Titre 3 Bâtiment et travaux publics

### **Chapitre 1 Indemnisation des travailleurs du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries**

#### Article R731-1

Les dispositions des articles L. 731-1 à L.731-13 sont applicables:

- 1° Aux travailleurs appartenant aux activités professionnelles mentionnées par le décret du 9 avril 1959 relatif à la nomenclature des activités économiques sous les numéros ci-après:

330.

331.

332 (à l'exception des entreprises de fabrication de décors de théâtre).

333.

334.

335 (à l'exclusion de 335-2).

336 (à l'exclusion de 336-22 et de 336-23).

337-03.

338.

348 (à l'exclusion de 348-22 et de 348-3).

- 2° Aux carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au bâtiment et aux travaux publics et qui sont directement exploitées par les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

#### Article R731-2

Les périodes d'arrêt saisonnier de travail prévues à l'article L. 731-1 sont déterminées par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre après avis d'une commission composée comme suit:

## Code du travail

Quatre membres employeurs et quatre membres salariés désignés respectivement par les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives pour les activités professionnelles mentionnées à l'article R. 731-1, le directeur départemental chargé de la construction, l'ingénieur en chef des ponts et chaussées du service ordinaire, éventuellement l'ingénieur en chef du service de la navigation ou l'ingénieur en chef du service maritime. Peuvent être également appelés à siéger à cette commission l'ingénieur en chef de la circonscription électrique et l'ingénieur du service de la voie de la Société nationale des chemins de fer français.

Ces périodes peuvent varier selon la nature des professions énumérées à l'article R. 731-1 et peuvent, chaque année, faire l'objet d'une révision qui doit intervenir avant le 1<sup>er</sup> août.

Les décisions du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre sont soumises à l'approbation du ministre chargé du travail.

### Article R731-3

Le nombre minimum d'heures de travail prévues à l'article L. 731-4 est fixé à 200.

La période prévue au même article est constituée par les deux mois précédant l'arrêt du travail.

### Article R731-4

L'indemnité journalière est due pour chaque heure perdue à partir de la deuxième au cours d'une même semaine. Toutefois, lorsque la journée qui suit l'arrêt de travail est entièrement chômée, elle est indemnisée dès la première heure.

La limite d'indemnisation en fonction du salaire prévue à l'article L. 731-5 est fixée aux trois quarts du salaire.

Le nombre maximum d'heures de travail prévu au même article L. 731-5 est fixé à neuf heures par jour dans la limite de quarante-cinq heures par semaine.

Le nombre maximum des indemnités journalières prévu audit article est fixé à cinquante-cinq.

### Article R731-5

Une déclaration signée de l'entrepreneur ou de son représentant et des délégués du personnel est adressée à la caisse de congés payés dans les quarante-huit heures qui suivent l'arrêt de travail mentionné à l'article L. 731-8.

### Article R731-6

Le montant de l'indemnité horaire versée en application des articles L. 731-5 et L. 731-6 est calculé en prenant pour base le salaire horaire perçu par le travailleur à la veille de l'interruption du travail, y compris, le cas échéant, les primes accessoires du salaire et les primes de rendement, à l'exclusion des primes représentatives de frais ou de risque et des majorations pour heures supplémentaires.

Toutefois, ne peut être prise en compte pour la fixation de la base de calcul de l'indemnité, la partie du salaire dépassant la somme correspondant au salaire limite prévu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale majoré de 20 p. 100.

### Article R731-7

La péréquation des charges prévue à l'article L. 731-9 est opérée par la Caisse nationale de surcompensation des congés payés du bâtiment et des travaux publics et par les caisses des congés payés prévues par l'article D. 732-1 dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris sur proposition de la Caisse de surcompensation.

### Article R731-8

Les heures de travail effectuées en remplacement des heures perdues pour cause d'intempéries sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur sans qu'il y ait à tenir compte du fait qu'elles ont donné lieu à indemnisation au titre des articles L. 731-1 à L. 731-13 du présent code.

## Code du travail

### Article R731-9

Les travailleurs bénéficiant des dispositions des articles L. 731-1 à L. 731-12 sont tenus de rester à la disposition de l'entreprise qui les employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier.

Ils perdent leur droit à indemnisation dans le cas où ils refuseraient d'exécuter les travaux qui leur seraient demandés par leur entreprise si l'accomplissement de ces travaux peut avoir lieu pendant l'intempérie, notamment en atelier ou bureau.

L'employeur qui occupe l'ouvrier doit lui maintenir, pendant la durée des travaux, le salaire qu'il percevait avant l'arrêt de travail dû aux intempéries.

Les heures ainsi rémunérées sont défalquées des heures chômées donnant lieu à indemnisation.

La date de reprise de travail pour les travailleurs mis en chômage est décidée par l'entrepreneur ou le représentant du maître d'oeuvre sur les chantiers; elle est portée à la connaissance des travailleurs par un avis affiché au siège ou bureau de l'entreprise ou à l'entrée du chantier.

Les travailleurs qui ne reprendraient pas le travail dès la réouverture du chantier cesseraient d'avoir droit à l'indemnité à partir de la date de cette réouverture.

### Article R731-10

L'entreprise ne peut, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou en cas d'arrêt des travaux par le maître d'oeuvre dans les chantiers de travaux publics, licencier un travailleur au cours de la période d'inactivité du chantier sur lequel celui-ci est occupé.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux effets découlant de l'expiration du délai-congé au cours de la période d'inactivité lorsque le délai-congé a été donné avant le début de cette période.

### Article R731-11

Les dépenses d'indemnisation du chômage-intempéries sont couvertes au moyen d'une cotisation mise à la charge des entreprises exerçant une ou plusieurs activités professionnelles mentionnées à l'article R. 731-1.

### Article R731-12

Les services créés au sein des caisses de congés payés en vue de l'attribution des indemnités prévues par les articles L. 731-5 et L. 731-6 doivent avoir une comptabilité entièrement distincte de celle des autres services de la caisse de compensation.

### Article R731-13

Les employeurs sont tenus de présenter à tout moment aux contrôleurs assermentés des caisses de congés payés le livre de paye prévu à l'article R. 143-3 en vue de leur permettre de contrôler l'exactitude du montant des salaires servant d'assiette au calcul de la cotisation ainsi que toutes pièces justifiant le versement effectif de la cotisation et des indemnités prévues.

### Article R731-14

Tout chef d'entreprise désigné à l'article R. 731-1 est tenu de délivrer au travailleur qui quitte l'entreprise un certificat indiquant le nombre d'heures et les périodes pendant lesquelles l'ouvrier a bénéficié de l'indemnité chômage-intempéries pendant la période de l'année civile en cours durant laquelle il a été occupé dans l'entreprise.

### Article R731-15

Les chefs des entreprises énumérées à l'article R. 731-1 occupant des ouvriers ou employés, à titre permanent ou temporaire, sont tenus d'effectuer le versement de leurs cotisations à la caisse de compensation à laquelle ils ressortissent déjà pour l'application de la législation sur les congés payés.

## Code du travail

Celles des entreprises énumérées à l'article R. 731-1 (2°), qui, au titre de la législation sur les congés payés, ne sont pas tenues de s'affilier à une caisse de compensation du bâtiment ou des travaux publics doivent effectuer le versement de leurs cotisations à la caisse de compensation compétente pour les entreprises du bâtiment et la localité où est fixé le siège de l'entreprise.

Les chefs d'entreprises sont tenus également de se conformer aux obligations découlant des règlements établis pour l'application du présent chapitre par la caisse à laquelle ils sont affiliés.

L'affiliation prévue aux alinéas 1 et 2 du présent article prend effet à la date où ces entreprises ont commencé à occuper des ouvriers ou employés.

### Article R731-16

Les contestations collectives qui pourraient s'élever au sujet de l'application du présent chapitre sauf en ce qui concerne les ouvriers, employés en régie par les administrations de l'Etat, sont soumises à une commission paritaire composée de quatre membres employeurs et de quatre membres salariés désignés respectivement par les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives pour l'ensemble des activités professionnelles énumérées à l'article R. 731-1. Cette commission siège sous la présidence du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre assisté, le cas échéant, des représentants des administrations intéressées.

### Article R731-17

En ce qui concerne les ouvriers employés en régie par les administrations de l'Etat, les ministres intéressés peuvent, en tant que de besoin, prévoir des modalités spéciales pour l'application du présent chapitre.

Les heures de travail effectuées pour l'exécution en régie des travaux publics ou de bâtiment pour le compte d'une administration de l'Etat entrent dans le calcul du minimum d'heures prévu à l'article R. 731-3.

Les journées directement indemnisées par une administration de l'Etat, au titre des intempéries, entrent en compte pour le calcul du maximum de soixante jours prévus à l'article R. 731-4.

Le représentant de l'administration délivre aux ouvriers intéressés quittant le service un certificat portant les indications prévues à l'article R. 731-14.

### Article R731-18

Les cotisations versées par les employeurs aux caisses de congés payés sont assises sur l'ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par arrêté des ministres chargés du travail et des finances et des affaires économiques, sans pouvoir être inférieur à 8000 fois le salaire horaire du manoeuvre de l'industrie du bâtiment.

### Article R731-19

La cotisation mise à la charge des entreprises définies à l'article L. 731-1 comporte deux taux distincts applicables l'un aux entreprises du gros oeuvre et des travaux publics, l'autre aux entreprises n'entrant pas dans cette catégorie.

Les entreprises qui, du fait de leurs activités, appartiendraient en même temps aux deux catégories définies à l'alinéa précédent sont rattachées à celle qui correspond à leur activité principale à moins que ces entreprises ne disposent d'établissements distincts pour chacune de ces catégories d'activité.

Les taux distincts de cotisations sont calculés de façon à assurer entre toutes les entreprises assujetties une péréquation des charges sur le plan national tout en tenant compte des particularités propres à chacune des deux catégories définies au deuxième alinéa du présent article.

Des arrêtés du ministre chargé du travail et du ministre chargé des finances et des affaires économiques, pris après avis de la Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics de France,

## Code du travail

répartissent les entreprises entre les deux catégories ci-dessus définies d'après la nomenclature, des activités économiques et fixent le montant de l'abattement prévu à l'article R. 731-18 ainsi que les taux des cotisations.

### Article R731-20

Les entreprises sont remboursées par les caisses de congés payés des indemnités versées à leurs salariés au titre de la législation sur les intempéries dans les conditions suivantes: le montant de chaque indemnité versée est affecté d'un coefficient égal au rapport entre le montant des salaires servant de base à la cotisation en application de l'article R. 731-18 du code du travail et le montant de ces salaires avant défalcation de l'abattement prévu au même article.

Dans la limite d'un plafond, par salarié, de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine, il est versé à l'employeur 85 p. 100 du montant obtenu à l'alinéa ci-dessus lorsque la masse salariale définie à l'article R. 731-18 dépasse trois fois le montant de l'abattement prévu au même article et 90 p. 100 lorsque la masse salariale est au plus égale à trois fois le montant de cet abattement.

Pour les 6 premières heures indemnisées suivant l'heure de carence prévue à l'article R. 731-4 et pour les heures indemnisées au-delà du plafond fixé à l'alinéa précédent, il est versé de façon uniforme à l'employeur 10 p. 100 du montant obtenu au premier alinéa du présent article.

### Article R731-21

La Caisse nationale de surcompensation des congés payés du bâtiment et des travaux publics est autorisée à se procurer, par des emprunts à court terme, les sommes nécessaires pour permettre aux caisses de congés payés, en attendant le recouvrement des cotisations des entreprises, d'effectuer des remboursements.

## Titre 4 Transports et télécommunications

### Chapitre 2 Marins

#### *Section 1 Conventions relatives au travail*

##### Paragraphe 1 Conventions et accords collectifs de travail

### Article R742-1

Les conventions et accords collectifs réglant les rapports entre les armateurs et les personnels navigants sont discutés entre les organisations représentant les armateurs et les organisations représentant ces personnels.

### Article R742-2

Les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif national, régional ou local peuvent, par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la marine marchande et après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective de la marine marchande mentionnée à l'article R. 742-5 être rendues obligatoires pour tous les armateurs et tous les personnels navigants compris dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif.

### Article R742-3

Les conventions et accords collectifs sont applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt en trois exemplaires au quartier des affaires maritimes dans le ressort duquel ils ont été conclus.

Dans les deux jours qui suivent leur dépôt, deux exemplaires signés par les parties sont adressés, l'un au ministre chargé de la marine marchande, l'autre au ministre chargé du travail par le chef du quartier des affaires maritimes.



## Code du travail

Si la convention ou l'accord collectif est conclu en dehors de la circonscription d'un quartier des affaires maritimes, deux exemplaires sont déposés, l'un au ministère chargé de la marine marchande, l'autre au ministère chargé du travail.

### Article R742-4

La conclusion de toute convention ou de tout accord collectif doit être signalée aux personnels navigants intéressés par avis affiché à bord du navire, ainsi que dans les bureaux des affaires maritimes du port siège de l'entreprise et du port d'armement du navire.

Une copie de la convention collective applicable est annexée au rôle d'équipage du navire. Le texte des conventions collectives en vigueur est tenu à la disposition de tout intéressé dans les quartiers des affaires maritimes.

### Article R742-5

Une commission nationale de la négociation collective de la marine marchande siège auprès du ministre chargé de la marine marchande.

Cette commission donne au ministre un avis motivé sur l'extension des conventions collectives prévue à l'article R. 742-2.

Elle donne également son avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation de conventions collectives et, plus généralement, elle peut être consultée par le ministre sur toute question relative à la conclusion et à l'application de ces conventions.

### Article R742-6

La commission nationale de la négociation collective de la marine marchande a la composition suivante:

Le ministre chargé de la marine marchande ou son représentant, président;

Un membre du Conseil d'Etat en activité ou honoraire;

Un représentant du ministre chargé du travail;

Un représentant du ministre chargé des affaires économiques;

Neuf représentants des armateurs, désignés respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime, par les organisations syndicales nationales les plus représentatives dans chacun de ces deux genres de navigation;

Neuf représentants des personnels navigants désignés, respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime, par les organisations syndicales nationales les plus représentatives dans chacun de ces deux genres de navigation;

Des membres suppléants en nombre double de celui des membres titulaires prévus aux alinéas précédents sont nommés dans les mêmes conditions.

Les modalités d'organisation et les règles de fonctionnement de la commission sont fixées par arrêté du ministre chargé de la marine marchande et du ministre chargé du travail.

## *Section 2 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises d'armement maritime*

### *Sous-section 1 Entreprises occupant au moins cinquante salariés*

#### Article R742-8-1

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les entreprises d'armement maritime qui occupent au moins cinquante salariés.

Dans celles de ces entreprises qui comportent des comités d'établissement en application des dispositions du présent code, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements qui regroupent au moins cinquante salariés.

Lorsqu'une entreprise ou un établissement réunit du personnel sédentaire et des gens de mer, le comité de cette entreprise ou de cet établissement comporte deux sections distinctes:

## Code du travail

1° La section du personnel sédentaire régie par les dispositions du chapitre VI du titre III du livre II du code du travail;

2° La section des gens de mer régie par les dispositions ci-dessus indiquées et par celles de la présente section.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises d'armement maritime siègent en sections réunies pour l'examen des questions communes à l'ensemble du personnel et en section du personnel sédentaire ou en section des gens de mer pour l'examen des questions propres soit au personnel sédentaire, soit aux gens de mer.

Les entreprises et établissements de moins de 100 salariés auxquels sont applicables les dispositions du troisième alinéa du présent article sont dispensés de constituer une section des gens de mer s'ils justifient de leur rattachement à un comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé pour un port déterminé par une convention ou par un accord collectif liant une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et conclu à la suite d'une négociation à laquelle auront été appelées à prendre part l'ensemble desdites organisations les plus représentatives.

Le comité interentreprises peut également concerner les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cas prévu à l'article R. 742-8-11.

### Article R742-8-2

La délégation du personnel prévue à l'article L. 236-5 est composée comme suit pour la section des gens de mer:

- trois représentants, dont un du personnel officier, dans les entreprises ou établissements occupant moins de 100 salariés relevant de la section;
- six représentants, dont deux du personnel officier, dans les entreprises ou établissements occupant de 100 à 499 salariés relevant de la section;
- neuf représentants, dont trois du personnel officier, dans les entreprises ou établissements occupant 500 salariés et plus relevant de la section.

Les représentants du personnel d'exécution et des officiers sont désignés respectivement par les membres du comité d'entreprise élus au titre de chacune de ces catégories; leur choix est recueilli par correspondance.

Le chef de quartier des affaires maritimes peut autoriser pour une durée limitée des dérogations à la proportion entre les représentants des officiers et ceux du personnel d'exécution pour tenir compte des particularités de composition du personnel navigant d'une entreprise d'armement déterminée.

Dans les entreprises d'armement au commerce et pour les réunions ordinaires de la section des gens de mer, la délégation du personnel de la section comprend au moins les deux tiers de ses membres, sauf dérogation accordée par le chef de quartier des affaires maritimes sur demande motivée de l'entreprise d'armement.

### Article R742-8-3

Dans les entreprises d'armement au commerce, la section des gens de mer siège en réunion ordinaire au moins tous les semestres à l'initiative de son président.

### Article R742-8-4

Outre le médecin habilité à délivrer le certificat médical prévu à l'article 2 du décret du 6 août 1960 susvisé, assistent à titre consultatif aux réunions de la section, s'ils existent dans l'entreprise, le chef d'armement, le chef du service de sécurité ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité du travail ainsi que l'agent responsable de la formation.

### Article R742-8-5

Les représentants du personnel à la section des gens de mer sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. 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 période est inférieure à trois mois.

La liste nominative des membres de la section compétente est affichée à bord de chaque navire.

### Article R742-8-6

## Code du travail

L'ordre du jour des réunions de la section des gens de mer est communiqué par le président aux membres et au chef de quartier quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

### Article R742-8-7

Les articles L. 236-2 et L. 236-2-1 (2e alinéa) du code du travail sont applicables à la section des gens de mer compte tenu des règles particulières ci-après énoncées:

1° En cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, l'enquête éventuellement décidée peut comporter des déplacements à destination du navire sur lequel s'est produit l'accident.

Il en est de même dans le cas d'un accident du travail non prévu à l'alinéa précédent mais présentant un caractère de répétition pour un même poste de travail, pour une même fonction ou pour les postes ou fonctions similaires.

Chaque enquête est conduite par au moins trois membres de la section représentant respectivement le chef d'établissement, le personnel officier et le personnel d'exécution. D'autres membres du comité, désignés par ce dernier, peuvent leur être adjoints. Dans tous les cas le chef d'établissement ou son représentant peut se faire assister par un agent qu'il désigne.

La section émet un avis sur les conclusions de ces enquêtes et sur les suites qui leur auront été données.

2° Préalablement à la mise en service des navires neufs, la section reçoit en temps utile communication pour avis des plans et des documents relatifs à la sécurité. Elle peut, dans les six mois suivant leur mise en service, faire procéder à un examen des navires par des membres désignés dans les conditions définies au 1 ci-dessus.

La section peut également, soit à l'occasion des visites annuelles, soit pendant la durée d'une escale, faire procéder de la même manière et dans la limite de ses attributions à un examen des navires.

Mention est faite de ces examens au registre mentionné à l'article R. 742-8-9.

Le chef d'établissement communique à la section des gens de mer copie des procès-verbaux des visites de mise en service et des visites annuelles. La section est informée des suites données aux prescriptions et recommandations qu'ils contiennent.

3° La section est consultée, préalablement à leur mise en oeuvre, sur les programmes de formation à la sécurité et leurs modifications; à cet effet elle examine, en temps utile, les documents précisant, pour chaque action de formation, sa durée et les moyens prévus pour la réaliser. La section s'assure de leur mise en oeuvre.

4° La section veille à ce que toutes les mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

5° La section vérifie également que toutes les mesures utiles sont prises pour assurer, d'une part, l'organisation et l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage, d'autre part, l'application des consignes concernant lesdits services.

### Article R742-8-8

Les représentants du personnel à la section des gens de mer bénéficient, au titre du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, d'au moins:

- 12 heures par semestre dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés;
- 30 heures par semestre dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés;
- 60 heures par semestre dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés;
- 90 heures par semestre dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés;
- 120 heures par semestre dans les établissements occupant plus de 1500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 236-7, le temps passé aux réunions et aux enquêtes menées en application du 1 de l'article R. 742-8-7 est

## Code du travail

également payé comme temps de travail et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa ci-dessus.

### Article R742-8-9

Les procès-verbaux des réunions sont établis par le secrétaire de la section. Ils sont conservés dans l'établissement et tenus à la disposition du chef de quartier des affaires maritimes. L'avis mentionné au premier alinéa de l'article L. 231-9 est consigné sur un registre spécial, coté et ouvert au timbre du comité. Ce registre doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des représentants du personnel à la section. Cet avis est daté et signé; il comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

Le registre mentionné à l'alinéa précédent est tenu à la disposition du chef de quartier des affaires maritimes.

Le procès-verbal de la réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme mentionnés aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 236-4 ainsi que ce rapport et ce programme sont transmis au chef de quartier. Il en est de même des rapports présentés en application de l'article R. 742-8-7.

Le comité est informé par son président des observations éventuelles du chef de quartier au cours de la réunion qui suit l'intervention de ce dernier.

### Article R742-8-10

Un arrêté du ministre chargé de la marine marchande détermine la nature des renseignements que les sections sont tenues de lui fournir, par l'entremise du chef de quartier, notamment pour assurer la liaison avec les commissions centrales et régionales de sécurité et la commission nationale d'hygiène et de prévention des accidents du travail des gens de mer.

## *Sous-section 2 Entreprises occupant moins de cinquante salariés*

### Article R742-8-11

Dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés, les délégués de bord sont investis des missions dévolues aux membres de la section des gens de mer. Ils exercent ces missions dans la limite des moyens prévus par la réglementation relative à ces délégués. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres de la section des gens de mer.

Le chef de quartier des affaires maritimes peut imposer la création d'un comité comportant, le cas échéant, une section des gens de mer dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés, notamment en raison de la nature de l'équipement des navires ou de celle de l'exploitation qui en est faite. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur des affaires maritimes dans les conditions fixées à l'article L. 231-5-1.

Le regroupement de plusieurs entreprises de moins de cinquante salariés en vue de la constitution d'un comité, en application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 236-1, ne peut s'appliquer qu'à un port déterminé. Ce regroupement résulte d'une convention ou d'un accord collectif conclu dans les mêmes conditions que l'accord défini au dernier alinéa de l'article R. 742-8-1.

La convention ou l'accord collectif porte notamment sur le nombre de représentants du personnel, la création éventuelle d'une section des gens de mer et les modalités de répartition entre les employeurs des charges résultant du fonctionnement du comité. La convention ou l'accord collectif fixe également celles des attributions prévues au chapitre VI du titre III du livre II du présent code qu'exerce le comité; les autres attributions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont alors exercées par les délégués de bord, conformément aux dispositions du premier alinéa du présent article.

Lorsqu'il existe une convention ou un accord collectif de regroupement, les alinéas 1 et 2 du présent article ne peuvent recevoir application.

Les entreprises occupant moins de cinquante salariés peuvent aussi se rattacher à un comité interentreprises créé en application du dernier alinéa de l'article R. 742-8-1.

## *Sous-section 3 Dispositions diverses*

## Code du travail

### Article R742-8-12

En l'absence à bord du navire de membres de la section des gens de mer, celle-ci peut donner mandat aux délégués de bord pour exercer les attributions prévues au premier alinéa de l'article L. 231-9. Pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 231-9, la section des gens de mer est substituée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Elle est, s'il y a lieu, remplacée par les délégués de bord embarqués à bord du navire.

A défaut d'accord sur les mesures à prendre et sur les conditions de leur exécution, le capitaine arrête les mesures commandées par les caractères du danger et nécessaires pour assurer la sauvegarde du personnel et du navire. Il en rend compte dans les délais les plus brefs au chef de quartier dans la circonscription duquel se trouve le navire.

### Article R742-8-13

Les attributions conférées aux inspecteurs du travail par les dispositions auxquelles se réfère le deuxième alinéa de l'article L. 742-5 sont exercées, en ce qui concerne le personnel navigant de la marine marchande, par le chef du quartier des affaires maritimes dans lequel se trouve le siège de l'entreprise ou de l'établissement ou par le chef du bureau du travail maritime et de l'emploi à l'administration centrale de la marine marchande si le siège de l'entreprise ou de l'établissement ne se trouve pas situé dans le ressort d'un quartier des affaires maritimes.

Dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article R. 742-8-12, le chef de quartier dans la circonscription duquel se trouve le navire peut, à tout moment et à titre conservatoire, prescrire toutes mesures visant à assurer l'application des dispositions de la loi du 5 juillet 1983 susvisée.

Il en informe le chef du centre de sécurité compétent pour le navire concerné. Le chef de centre fait procéder à une visite de contrôle dans les meilleurs délais.

## *Section 4 Règlements des conflits collectifs du travail*

### *Paragraphe 1 Conciliation*

#### Article R742-7

Pour l'application du chapitre III du titre II du livre V du présent code, les attributions dévolues au directeur régional du travail et de l'emploi sont exercées par le directeur régional des affaires maritimes.

Les conflits collectifs de travail concernant les personnels navigants qui n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle de conciliation prévue à l'article L. 523-1, deuxième alinéa du présent code, peuvent être portés devant le chef du quartier des affaires maritimes en vue d'une conciliation. A défaut de solution, ils peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

#### Article R742-8

La commission nationale de conciliation, qui siège au ministère de la marine marchande, est compétente pour connaître des conflits collectifs intéressant l'ensemble du territoire national ou plusieurs directions des affaires maritimes.

Elle peut être saisie directement par le ministre chargé de la marine marchande, soit sur sa propre initiative, soit sur la proposition de tout directeur des affaires maritimes, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles, de tout conflit régional ou local, compte tenu de l'importance dudit conflit, des circonstances particulières dans lesquelles il s'est produit et du nombre des travailleurs intéressés.

#### Article R742-9

Il est institué au siège de chaque direction des affaires maritimes une commission régionale de conciliation dont la compétence territoriale s'étend à toute la circonscription de ladite direction. La commission régionale est compétente sous-réserve des dispositions de l'article R. 742-8 pour connaître de tous les conflits collectifs de travail survenant dans sa circonscription.

#### Article R742-10

La commission nationale de conciliation comprend:

## Code du travail

- Le ministre chargé de la marine marchande ou son représentant, président;
- Un représentant du ministre chargé du travail;
- Six représentants des armateurs respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime;
- Six représentants des personnels navigants, respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime.

### Article R742-11

Chacune des commissions régionales de conciliation comprend:

- Le directeur des affaires maritimes ou son représentant, président;
- Un membre du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le siège de la direction;
- Six représentants des armateurs, respectivement, pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime;
- Six représentants des personnels navigants respectivement pour la navigation de commerce et pour la pêche maritime.

### Article R742-12

Les membres de la commission nationale de conciliation représentant les armateurs et les personnels navigants sont nommés pour trois ans par arrêté du ministre chargé de la marine marchande, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Les membres des commissions régionales de conciliation sont nommés dans les mêmes conditions, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan régional.

Ces organisations soumettent à cet effet au ministre, pour chacun des deux genres de navigation, des listes comportant un nombre de noms double de celui des membres titulaires et suppléants à nommer.

Les représentants des armateurs et des personnels navigants au sein des commissions régionales sont choisis parmi les armateurs et les personnels qui exercent effectivement leur activité professionnelle dans le ressort de la commission.

Les conseillers de tribunal administratif appelés à faire partie des commissions régionales sont désignés par le ministre chargé de la marine marchande, sur proposition du ministre de l'intérieur.

Des membres suppléants en nombre double de celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Un membre suppléant ne peut siéger qu'en l'absence du titulaire.

### Article R742-13

Quand les parties intéressées prennent l'initiative de recourir à la procédure réglementaire de conciliation, la partie la plus diligente adresse au ministre ou au directeur des affaires maritimes intéressé une requête aux fins de conciliation rédigée sur papier libre et exposant les points sur lesquels porte le litige.

Le directeur des affaires maritimes transmet la requête au secrétaire de la commission compétente.

Quand le ministre ou le directeur saisit spontanément la commission, il adresse à celle-ci une communication écrite indiquant l'objet du conflit.

Les requêtes et communications susvisées doivent être inscrites à leur date sur un registre tenu au ministère de la marine marchande ou dans chaque direction des affaires maritimes.

### Article R742-14

Pour l'application à la marine marchande de l'article R. 523-14, les pièces mentionnées audit article sont communiquées au ministre chargé de la marine marchande. La minute de l'accord est déposée dans ses services.

### Article R742-15

Le secrétariat des commissions est assuré par les services dépendant du ministère de la marine marchande.



## Code du travail

### Article R742-16

Les membres des commissions doivent être de nationalité française et jouir de leurs droits civils et politiques.

### Article R742-17

L'employeur est tenu de donner toutes facilités aux membres des commissions pour leur permettre de remplir leur mission.

### Article R742-18

Un arrêté conjoint du ministre chargé de la marine marchande et du ministre des finances et des affaires économiques fixe les conditions dans lesquelles seront allouées les indemnités de déplacement des membres des commissions et, pour les membres autres que les fonctionnaires en activité, les vacations.

### *Paragraphe 2 Médiation*

#### Article R742-19

Pour l'application à la marine marchande des articles R. 524-1 à R. 524-13, le directeur régional des affaires maritimes exerce les attributions conférées au directeur régional du travail et de l'emploi.

#### Article R742-20

La liste des médiateurs appelés à être désignés par le ministre chargé de la marine marchande sur le plan national en accord avec le ministre chargé du travail, comprend dix noms au moins de personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale. Cette liste est arrêtée après consultation des organisations syndicales d'armateurs et de marins les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale des conventions collectives de la marine marchande. Elle est publiée au Journal officiel.

Les listes de médiateurs appelés à être désignés pour des différends ne dépassant pas le cadre régional sont préparées, pour chaque direction des affaires maritimes, après consultation des organisations syndicales d'armateurs et de marins les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission nationale des conventions collectives de la marine marchande et après avis des préfets intéressés. Elles comprennent cinq noms au moins de personnalités choisies dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. Elles sont arrêtées par le ministre chargé de la marine marchande en accord avec le ministre chargé du travail. Elles sont publiées au Journal officiel ainsi qu'au Recueil des actes administratifs du ou des départements en cause.

### *Paragraphe 3 Arbitrage*

#### Article R742-21

En cas de non-conciliation il peut être recouru à un arbitrage dans les conditions prévues par le titre II (chap V) du livre V.

Dans le délai d'un jour franc, l'arbitre doit déposer la minute de sa sentence et les pièces remises par les parties au ministère de la marine marchande ou à la direction des affaires maritimes, suivant le lieu où aura été dressé le procès-verbal de non-conciliation.

Le cas échéant, les frais de ce dépôt sont à la charge des parties.

Des copies de la sentence sont, en outre, déposées dans les conditions et les délais prévus à l'article R. 742-3.

### *Section 5 Contrôle*

#### Article R742-22

Les attributions conférées aux inspecteurs du travail par les dispositions du livre 1er (titre III) relatives aux conventions collectives et du livre V (titre II) relatives aux conflits du travail sont exercées, en ce qui concerne le personnel navigant de la marine marchande, par les administrateurs des affaires maritimes.

## Code du travail

Les attributions conférées aux inspecteurs du travail par les dispositions des articles L. 412-16 et L. 412-18 sont exercées, en ce qui concerne le personnel navigant de la marine marchande, par l'administrateur des affaires maritimes, chef de quartier dans la circonscription duquel se trouve le siège de l'armement, ou par le chef de bureau du travail maritime à l'administration centrale de la marine marchande, si le siège de l'armement ne se trouve pas situé dans le ressort d'un quartier des affaires maritimes.

### *Section 6 Aide publique aux marins privés d'emploi*

#### Article R742-38

Les marins professionnels qui ont été liés lors de leur dernier emploi envers un armateur pour servir à bord d'un navire en vertu d'un contrat d'engagement maritime conclu en application de l'article 3 du Code du travail maritime, peuvent être admis au bénéfice de l'aide publique à condition de s'être fait régulièrement inscrire comme demandeurs d'emploi, d'une part, auprès de la section locale de l'Agence nationale pour l'emploi de leur résidence, d'autre part, auprès du service spécialisé du port habituel de leur embarquement.

L'inscription auprès du bureau central de la main-d'oeuvre maritime est assimilée pour l'application des dispositions du précédent alinéa à l'inscription auprès du service spécialisé du port habituel d'embarquement.

### *Section 7 Contrôle de l'embauche des marins*

#### Article R742-39

Les formalités mentionnées aux articles R. 320-1 à R. 320-5 sont réputées accomplies dès lors qu'il a été satisfait aux obligations prévues par les articles 11 à 15-1 du code du travail maritime.

## Chapitre 3 Personnels des entreprises de manutention des ports

### *Section 2 Participation des salariés des entreprises de manutention des ports maritimes aux fruits de l'expansion*

#### Article R743-2

Pour l'application de l'article L. 442-1, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de manutention mentionnées au livre IV du Code des ports maritimes est calculé en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen des ouvriers dockers professionnels, occasionnels ou assimilés embauchés par jour ouvrable au cours de l'exercice considéré dans l'ensemble des ports où ces entreprises possèdent un établissement.

Les constatations nécessaires sont faites par les bureaux centraux de la main-d'oeuvre des ports intéressés, sous le contrôle de la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers.

#### Article R743-3

Pour l'application du second alinéa de l'article L. 442-4, un ouvrier docker professionnel, occasionnel ou assimilé est réputé compter au moins trois mois de présence dans une entreprise de manutention mentionnée au livre IV du Code des ports maritimes s'il a accompli au moins 120 vacations pour le compte de cette entreprise au cours de l'exercice considéré.

#### Article R743-4

Lorsqu'en application de l'article L. 442-11, les accords relatifs à la participation des salariés d'une entreprise de manutention mentionnée au livre IV du Code des ports maritimes sont passés entre le chef de ladite entreprise et les délégués syndicaux, ceux-ci doivent comprendre des représentants des syndicats d'ouvriers dockers affiliés aux organisations les plus représentatives de la branche d'activité. Sont considérés comme membres du personnel de l'entreprise les représentants syndicaux titulaires de

## Code du travail

la carte professionnelle délivrée par le bureau central de la main-d'oeuvre de l'un des ports où l'entreprise possède un établissement et qui ont travaillé pour cette entreprise au cours des douze mois précédant la conclusion de l'accord.

### Article R743-5

Des arrêtés conjoints du ministre chargé de l'équipement, du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie et des finances fixeront, en tant que de besoin, les modalités d'application des articles R. 743-2 à R. 743-5, notamment du second alinéa de l'article R. 743-2.

### *Section 3 Amélioration des conditions de travail*

#### Paragraphe 1 Commission paritaire spéciale

### Article R743-6

La commission paritaire spéciale prévue à l'article L. 743-1 (premier alinéa), comprend en nombre égal des représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives et par les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

L'effectif de cette commission est fixé comme suit:

Quatre membres lorsque l'effectif maximum autorisé des dockers professionnels n'excède pas 200;

Six membres lorsque le même effectif est compris entre 201 et 500;

Huit membres lorsque le même effectif excède 500.

Les membres sont désignés pour une durée de deux ans: leur mandat est renouvelable.

### Article R743-7

Lors de chaque renouvellement, la commission élit un président et un vice-président qui sont rééligibles. Si le président est un représentant des employeurs, le vice-président est un représentant des travailleurs et réciproquement.

### Article R743-8

La commission paritaire spéciale établit lors de sa première réunion un règlement intérieur qui précise les modalités de son fonctionnement, en particulier le nombre de ses réunions, ainsi que les conditions d'élaboration et de présentation des rapports et programme annuels que les entreprises sont tenues de lui soumettre conformément aux dispositions combinées des articles L. 437-2 et L. 743-1.

Dans les ports où l'effectif maximum autorisé des dockers professionnels excède 300, la commission paritaire spéciale doit se réunir au moins deux fois par an.

### Article R743-9

La commission paritaire spéciale arrête chaque année le montant de ses dépenses de fonctionnement qui comprennent notamment, en application de l'article L. 437-3, la couverture des salaires et charges sociales afférents aux périodes de temps de travail consacrées par les dockers soit à ses séances, soit aux visites des entreprises.

La couverture de ces dépenses est assurée par une contribution supportée par les employeurs et qui a pour assiette les salaires retenus pour le calcul des cotisations dues à la caisse de compensation des congés payés du port.

Le taux de cette contribution est fixé annuellement par la commission paritaire spéciale.

### Article R743-10

L'encaissement des contributions et le paiement des dépenses prévues à l'article R. 743-9 sont assurés par l'organisme de rattachement prévu à l'article L. 743-1 (2<sup>e</sup> alinéa).

### Article R743-11

## Code du travail

Le règlement intérieur prévu à l'article R. 743-8 et, le cas échéant, les modalités apportées aux statuts de l'organisme de rattachement sont approuvés par le ministre chargé du travail.

### Article R743-12

Le directeur du port ou l'ingénieur en chef du service maritime désigne un représentant qui a en permanence accès aux réunions de la commission paritaire spéciale et qui reçoit communication de toutes les pièces destinées à la commission.

Peuvent en outre participer aux réunions de la commission, en tant que de besoin et avec voix consultative, des représentants des concessionnaires des outillages publics du port.

## Titre 5 Voyageurs, représentants et placiers du commerce et de l'industrie

### Article R751-1

Pour l'application de la législation sur les congés payés, le voyageur, représentant ou placier qui exerce sa profession dans les conditions fixées par l'article L. 751-1 à L. 751-3 a droit à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé, sans que l'allocation de cette indemnité puisse entraîner une réduction du montant des commissions auxquelles il a droit, dans les conditions prévues à son contrat, en raison de son activité antérieure à son départ en congé.

### Article R751-2

La carte d'identité professionnelle de représentant est délivrée par le préfet du domicile du requérant, à l'étranger elle est délivrée par le consul de France dans le ressort duquel habite le requérant.

La carte d'identité professionnelle doit indiquer si l'activité du représentant s'exerce:

- soit sur des marchandises ou des prestations en rapport avec l'exercice de la profession des personnes visitées;
- soit sur des marchandises ou des prestations étrangères à l'exercice de la profession de ces personnes;
- soit à la fois sur les unes et les autres.

### Article R751-3

L'employeur doit délivrer à son représentant une attestation écrite certifiant qu'aux termes des conventions intervenues entre eux, il exerce son activité dans les conditions prévues par les articles L. 751-1 et suivants.

A l'appui de leur demande de carte, les intéressés doivent produire cette attestation accompagnée de toutes pièces d'état civil et justifications utiles.

En cas de rupture de l'engagement envers l'employeur et le représentant, le signataire de l'attestation est tenu d'en donner avis dans le délai d'un mois à l'autorité qui a délivré la carte.

### Article R751-4

Tout représentant titulaire de la carte d'identité professionnelle n'exerçant plus sa profession dans les conditions prévues par le présent titre doit remettre sa carte à l'autorité qui la lui a délivrée, dans le délai d'un mois. S'il n'a plus le droit d'exercer sa profession, en application des dispositions de la loi du 30 août 1947 sur l'assainissement des professions commerciales et industrielles, ce délai court à partir de la date à laquelle il doit cesser son activité, conformément à l'article 4 de ladite loi.

### Article R751-5

La carte d'identité professionnelle de représentant est valable un an à compter de la date de sa délivrance. A l'expiration de ce délai, elle peut être validée à quatre reprises chaque fois pour une durée d'un an.

# Code du travail

## Titre 6 Journalistes, artistes, mannequins

### Chapitre 1 Journalistes professionnels

#### *Section 2 Résiliation de contrat*

##### **Article R761-1**

La décision de la commission arbitrale mentionnée à l'article L. 761-5 produit effet à dater de la saisine de la commission et aucune disposition ne peut prescrire que ses effets rétroagiront au-delà de cette date.

Elle est notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans les vingt-quatre heures de sa date par les soins de l'un des arbitres ou du président de la commission.

Le dépôt de la minute de la décision de la commission mentionnée à l'article L. 761-5 doit être fait dans les vingt-quatre heures par les soins de l'un des arbitres ou du président de la commission.

#### *Section 3 Rémunération et congés*

##### **Article R761-2**

La liste des entreprises de journaux et périodiques prévue par l'article L. 761-10 est établie par les préfets entre le 1er et le 15 janvier de chaque année.

#### *Section 4 Carte d'identité professionnelle*

##### Paragraphe 1 Carte d'identité de journaliste professionnel

##### **Article R761-3**

La carte d'identité professionnelle des journalistes prévue par les articles L. 761-15 et L. 761-16 est délivrée dans les conditions fixées par une commission paritaire dite "commission de la carte d'identité des journalistes professionnels".

Cette carte ne peut être délivrée qu'aux personnes répondant aux conditions fixées par l'article L. 761-2.

##### **Article R761-4**

A titre transitoire, et jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'information et du ministre chargé du travail, la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels est habilitée par dérogation aux dispositions de l'article R. 761-3 à renouveler la carte professionnelle des journalistes qui exercent leur profession dans une publication de langue française éditée hors de France mais dans un pays où a été appliquée la législation française dès lors que ces journalistes répondent à toutes les autres conditions fixées par l'article L. 761-2.

##### **Article R761-5**

La commission de la carte d'identité des journalistes professionnels est composée de seize membres: huit représentants des employeurs, dont sept au titre des directeurs de journaux et agences de presse et un autre au titre des entreprises de communication audiovisuelle du secteur public et huit représentants des journalistes professionnels.

Les représentants de la première catégorie sont désignés par les organisations les plus représentatives des directeurs de journaux et agences de presse et des entreprises de communication audiovisuelle du secteur public. En cas de désaccord des organisations susmentionnées, les sièges en litige sont pourvus par arrêté du ministre chargé de la communication. Les représentants de la seconde catégorie sont élus par les journalistes titulaires de la carte d'identité professionnelle.

L'élection des journalistes a lieu à bulletin secret au scrutin de liste à deux tours, à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, avec vote préférentiel et sans panachage. Les

## Code du travail

listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur à celui des sièges à pourvoir. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai d'un mois, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles qui sont présentées par les organisations syndicales. Les modalités techniques du scrutin sont précisées par le règlement intérieur prévu à l'article R. 761-7 ci-après.

Les membres de la commission doivent justifier de l'exercice de leur profession pendant deux ans au moins au cours des cinq années précédant leur désignation ou leur élection et jouir de leurs droits civils et politiques.

Le mandat des membres désignés et des membres élus est de trois ans. Il expire en même temps pour les deux catégories et est renouvelable.

### Article R761-6

Dans le même temps, il est procédé à la désignation, pour la première catégorie, de huit suppléants, dont un au titre des entreprises de communication audiovisuelle du secteur privé, et à l'élection, dans la deuxième catégorie, de huit suppléants. Ces représentants sont appelés à suppléer les membres titulaires absents et à remplacer, entre deux renouvellements, les membres qui démissionnent ou cessent de faire partie de la commission par suite de décès ou de toute autre cause.

La désignation et l'élection des suppléants sont opérées dans les conditions prévues à l'article R. 761-5 ci-dessus sauf pour ce qui est du représentant des entreprises de communication audiovisuelle du secteur privé, qui est désigné par les organisations professionnelles les plus représentatives de ces entreprises. En cas de désaccord des organisations susmentionnées, le siège en litige est pourvu par arrêté du ministre chargé de la communication.

Un représentant et un représentant de chaque catégorie sont également désignés en qualité de correspondants dans les régions délimitées par le règlement intérieur prévu à l'article R. 761-7.

Pour chacune de ces régions, le représentant et le remplaçant de la première catégorie sont désignés par l'organisation la plus représentative des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle; le représentant et le remplaçant de la seconde catégorie sont élus par les journalistes titulaires de la carte d'identité professionnelle.

Les correspondants ainsi que les membres suppléants qui ne remplacent pas un membre titulaire peuvent être entendus par la commission, avant que celle-ci ne délibère.

### Article R761-7

La commission établit son règlement intérieur.

Elle est présidée alternativement par un représentant de la première catégorie et un représentant de la seconde catégorie, suivant un tour déterminé par le sort.

La commission ne délibère valablement que si cinq au moins des représentants de chacune des deux catégories sont présents et participent au vote. Si, au cours d'une séance, l'une des deux catégories a plus de présents que l'autre, le nombre de ses représentants autorisés à prendre part au vote est ramené au nombre des présents de l'autre catégorie dans les conditions déterminées par le règlement intérieur.

Les décisions de la commission, et notamment celles qui comportent délivrance, renouvellement ou annulation de la carte, ne sont prises qu'à la majorité absolue.

### Article R761-8

A l'appui de sa première demande de carte adressée à la commission, le postulant doit fournir:

- 1) La justification de son identité et de sa nationalité;
- 2) Un curriculum vitae affirmé véridique sur l'honneur;
- 3) Un extrait de son casier judiciaire ayant moins de trois mois de date;
- 4) L'affirmation sur l'honneur, que le journalisme est bien sa profession principale, régulière et rétribuée et qu'il en tire une rémunération au moins égale au salaire minimum résultant de l'application des



## Code du travail

dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette affirmation est appuyée de l'indication des publications quotidiennes ou périodiques, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle dans lesquelles le postulant exerce sa profession;

5) L'indication, le cas échéant, des autres occupations régulières rétribuées;

6) L'engagement de faire connaître à la commission tout changement qui surviendrait dans sa situation et qui entraînerait une modification des déclarations sur la production desquelles la carte aurait été délivrée. Cet engagement comporte l'obligation de rendre la carte à la commission dans le cas où le titulaire viendrait à perdre la qualité de journaliste professionnel.

### Article R761-9

La commission, après examen, statue dans les conditions prévues à l'article R. 761-7 sur les demandes de délivrance de cartes dont elle est saisie; elle peut auparavant procéder ou faire procéder à toutes les vérifications qu'elle juge utiles.

Lorsque la demande est formulée par un étranger, celui-ci doit être en situation régulière au regard des dispositions sur le travail des étrangers.

### Article R761-10

La commission délivre une carte de stagiaire au postulant qui ne possède pas deux ans d'ancienneté dans la profession.

### Article R761-11

La carte d'identité délivrée par la commission porte la photographie du titulaire, sa signature, l'indication de ses nom, prénoms, nationalité et domicile, la mention des publications, agences de presse ou entreprise de communication audiovisuelle dans lesquelles il exerce sa profession. Elle est revêtue, en outre, du cachet de la commission et de la signature de deux membres de celle-ci, appartenant respectivement à l'une et l'autre catégorie.

### Article R761-12

Les cartes d'identité professionnelles sont valables pour une année et portent la mention de la période de validité. Elles sont renouvelées pour une même durée sur décision favorable de la commission.

La commission détermine les justifications à fournir à l'appui de la demande de renouvellement, compte tenu des justifications déjà produites à l'appui de la demande initiale, en exécution de l'article R. 761-8.

### Article R761-13

Dans le cas où le titulaire d'une carte d'identité professionnelle cesse d'être occupé dans les publications, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle auxquelles il était attaché au moment de la délivrance de la carte d'identité, il doit saisir la commission, qui modifie sa carte en tenant compte de sa nouvelle situation ou engage, s'il y a lieu, la procédure d'annulation prévue à l'article R. 761-15.

### Article R761-14

Dans le cas où il est établi qu'un journaliste professionnel ayant possédé cette qualité pendant deux ans au moins se trouve momentanément privé de travail sans faute de sa part, la commission peut lui délivrer une carte provisoire d'identité de journaliste professionnel dont la durée est expressément limitée. Cette carte ne diffère de la carte ordinaire que par l'absence d'indication des publications, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle où le titulaire est occupé.

### Article R761-15

La commission peut annuler une carte qu'elle a délivrée. A cet effet, le président de la commission convoque devant celle-ci, par lettre recommandée, le titulaire en cause. Celui-ci, qui peut être assisté d'un conseil, présente ses explications. S'il ne comparaît pas, il peut faire parvenir à la commission des explications écrites.

Toute décision de la commission comportant annulation, refus de délivrance ou de renouvellement de la carte, est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## Code du travail

### Article R761-16

Les intéressés peuvent formuler une réclamation contre toute décision de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels devant une commission supérieure, ainsi composée:

- un conseiller à la Cour de cassation, en exercice ou honoraire, président;
- deux magistrats de la Cour d'appel de Paris, en exercice ou honoraires;
- un représentant des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle;
- un représentant des journalistes professionnels.

Les trois magistrats et un suppléant pour chacun d'eux sont désignés par le premier président de la cour dont ils relèvent.

Les représentants des directeurs de journaux, agences de presse et entreprises de communication audiovisuelle et des journalistes professionnels ainsi que deux suppléants de chacun d'eux sont respectivement désignés et élus dans les mêmes conditions et en même temps que les membres de la commission prévue à l'article R. 761-5.

Le mandat de représentant à la commission supérieure est incompatible avec celui de membre de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

Il est procédé tous les trois ans au renouvellement complet de la commission supérieure, les membres sortants pouvant être désignés ou élus à nouveau.

### Article R761-17

Le délai pour formuler une réclamation devant la commission supérieure est d'un mois franc à compter de la notification prévue à l'article R. 761-15.

Pour ceux qui, domiciliés en France en sont temporairement éloignés pour une cause reconnue légitime, le délai pour formuler la réclamation devant la commission supérieure est porté à six mois.

La réclamation formulée dans le délai prévu au présent article est suspensive.

### Article R761-18

La réclamation prévue à l'article R. 761-16 est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président de la commission supérieure instituée par l'article R. 761-16.

Celle-ci statue en suivant les règles prévues à l'article R. 761-15.

## Paragraphe 2 Carte d'identité de journaliste professionnel honoraire

### Article R761-19

Dans le décompte des années d'exercice de la profession, les périodes postérieures au 1er novembre 1945 n'entrent en ligne de compte que si le postulant était titulaire de la carte d'identité des journalistes professionnels pour chacune de ces périodes.

Si le postulant a cessé d'exercer sa profession pour ne pas continuer sa collaboration à un journal publié sous le contrôle de l'ennemi, il est considéré comme ayant été au service du journal qui l'employait jusqu'au 31 août 1944.

La durée de la collaboration aux journaux clandestins de la résistance compte double, sans que le bénéfice de cette disposition puisse se cumuler avec celui de la disposition précédente ou avec la collaboration au cours de la même période à un journal non clandestin.

### Article R761-20

A l'appui de sa demande de carte de journaliste professionnel honoraire le postulant doit fournir:

- 1) La justification de son identité et de sa nationalité;
- 2) Un curriculum vitae affirmé véridique sur l'honneur, indiquant notamment, les publications quotidiennes ou périodiques, agences de presse ou entreprises de communication audiovisuelle dans

## Code du travail

lesquelles il exerçait la profession de journaliste professionnel, dans les conditions définies par l'article L. 761-2;

3) Un extrait de son casier judiciaire ayant moins de trois mois de date;

4) s'il bénéficie d'une retraite, un certificat de l'organisme qui lui sert cette retraite attestant qu'il a été affilié en qualité de journaliste professionnel.

Dans le cas contraire, il justifie de l'exercice de sa profession par la possession de la carte d'identité de journaliste professionnel ou par la production d'attestations de ses anciens employeurs;

5) Deux photographies récentes.

### Article R761-21

La commission, après examen et après avoir procédé ou fait procéder à toutes vérifications jugées utiles, statue dans les conditions prévues à l'article R. 761-7.

### Article R761-22

La carte de journaliste professionnel honoraire est établie dans les formes déterminées par arrêté du ministre chargé de l'information.

Elle peut être annulée suivant les règles prévues à l'article R. 761-15 si le titulaire reprend son activité dans la profession ou s'il est établi que la carte lui a été délivrée au vu de déclarations ou attestations sciemment inexactes.

### Article R761-23

Les réclamations contre les décisions de la commission relatives aux cartes d'identité de journaliste professionnel honoraire sont portées devant la commission supérieure dans les conditions prévues par les articles R. 761-15, R. 761-17 et R. 761-18.

## Chapitre 2 Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres

### *Section 2 Artistes du spectacle*

#### Paragraphe 3 Placement

### Article R762-2

La licence d'agent artistique prévue par l'article L. 762-3 est délivrée, pour une durée d'un an par arrêté du ministre chargé du travail, après avis de la commission constituée en application de l'article R. 762-3 ci-dessous.

Cette licence est renouvelée tacitement à l'expiration de cette période annuelle et de chacune des périodes annuelles suivantes, sauf décision contraire prise par le ministre chargé du travail et notifiée aux intéressés un mois au moins avant l'expiration de l'une de ces périodes.

Le ministre peut en outre, retirer à tout moment la licence pour motif grave.

Les motifs sur lesquels le ministre peut se fonder pour refuser de renouveler ou pour retirer la licence ne peuvent être tirés que de la moralité des titulaires de la licence, des modalités d'exercice de leur activité ou de l'intérêt de celle-ci au regard des besoins de placement des artistes du spectacle.

Le refus de renouvellement ou le retrait de la licence est prononcé suivant les modalités fixées aux articles R. 762-8 et R. 762-10 ci-après.

### Article R762-3

Il est créé auprès du ministre chargé du travail, une commission consultative chargée de donner son avis sur l'octroi, le renouvellement ou le retrait de la licence annuelle d'agent artistique ainsi que sur toute demande relative au transfert du siège d'une agence artistique ou à la création de succursales ou de bureaux annexes.

### Article R762-4

La commission prévue à l'article R. 762-3 est présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant et comprend:

## Code du travail

- deux fonctionnaires du ministère chargé du travail;
- deux représentants du ministre des affaires culturelles;
- un représentant du ministre de l'intérieur;
- un représentant du ministre de l'économie et des finances;
- un représentant du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la jeunesse, des sports et des loisirs;
- un représentant de l'Agence nationale pour l'emploi;
- huit représentants des organisations professionnelles d'agents artistiques;
- cinq représentants des organisations professionnelles d'artistes du spectacle et trois représentants des organisations professionnelles d'entrepreneurs du spectacle.

Les représentants des organisations professionnelles sont nommés sur proposition des organisations les plus représentatives et pour une durée de trois ans renouvelable par arrêté du ministre chargé du travail.

Peuvent, en outre, être appelées à participer avec voix consultative, aux séances de la commission, des personnalités possédant une compétence particulière.

### Article R762-5

La commission se réunit sur convocation de son président. Elle ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Si ce quorum n'est pas atteint lors d'une réunion, la commission est à nouveau convoquée dans les quinze jours suivants et délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents. En cas de partage, le président a voix prépondérante.

### Article R762-6

Tous documents et renseignements sur la personnalité, la moralité et les activités professionnelles des intéressés, sur les conditions particulières dans lesquelles ceux-ci exerceront ou ont exercé l'activité d'agent artistique ainsi que sur les besoins de placement des artistes du spectacle, sont communiqués aux membres de la commission, lesquels sont tenus de respecter le caractère confidentiel des renseignements dont ils auront ainsi connaissance.

### Article R762-7

Les demandes de licence sont adressées au ministre chargé du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, elles doivent préciser le lieu choisi comme siège de l'agence et être accompagnées de pièces et documents dont la liste est établie par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre des affaires culturelles.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur la demande de licence vaut octroi de la licence.

### Article R762-8

Le refus de renouvellement ou le retrait de la licence ne peut être prononcé sans que les intéressés aient été préalablement avisés des motifs invoqués à l'appui de la mesure envisagée et aient été mis à même de se faire entendre par la commission prévue à l'article R. 762-3 ci-dessus.

Les convocations à la séance de la commission sont faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les intéressés peuvent se faire assister ou représenter devant la commission par une personne de leur choix; leurs représentants devront être munis d'une procuration établie sur papier libre.

### Article R762-9

Toute demande tendant à obtenir l'autorisation prévue à l'article L. 762-8 pour le transfert du siège d'une agence artistique, la création d'une succursale ou d'un bureau annexe, doit être adressée au ministre chargé du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est soumise pour avis à la commission prévue à l'article R. 762-3.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur la demande d'autorisation vaut octroi de l'autorisation.

### Article R762-10

## Code du travail

Les arrêtés portant délivrance, refus de renouvellement ou retrait de la licence d'agent artistique, autorisation de transfert du siège de l'agence, de création de succursales ou de bureaux annexes sont publiés au Journal officiel de la République française; ils sont en outre notifiés aux intéressés.

### Article R762-11

Toute modification des statuts ou de la composition du personnel de direction d'une société titulaire de la licence d'agent artistique doit, dans le délai d'un mois, être portée à la connaissance du ministre chargé du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article R762-12

Tout engagement d'un préposé au placement dans une agence artistique doit, être notifié dans le délai d'un mois par le titulaire d'une licence, au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre du département où se trouve le siège de l'agence. Cette notification doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article R762-13

Toute agence artistique est tenue de faire parvenir chaque mois, à la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre du département où est situé le siège de l'agence, des renseignements d'ordre statistique sur les placements effectués. Pour l'application de cette disposition, les agents artistiques doivent se conformer aux indications transmises par les directeurs départementaux du travail et de la main-d'oeuvre.

Les agents artistiques doivent, en outre, tenir un registre comportant des informations concernant leur activité de placement. Les mentions à porter sur le registre seront fixées par l'arrêté prévu par l'article R. 762-7.

Tous livres et documents, et notamment le registre prévu à l'alinéa précédent, se rapportant à l'activité de l'agence doivent être tenus à la disposition des inspecteurs du travail et des officiers de police judiciaire chargés du contrôle de l'agence, ainsi que des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale.

Les succursales et bureaux annexes des agences artistiques doivent satisfaire aux obligations ci-dessus définies.

### Article R762-14

Les sommes que les agents artistiques peuvent percevoir en rémunération de leurs services de placement ne sauraient excéder au total 10 p. 100 de la rémunération de l'artiste; elles font l'objet de tarifs fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre des affaires culturelles et du ministre de l'économie et des finances, après consultation des organisations professionnelles mentionnées à l'article R. 762-4.

Cet arrêté détermine également les éléments de la rémunération de l'artiste pris en considération pour le calcul du pourcentage fixé à l'alinéa précédent, ainsi que les frais exposés par les agents artistiques dont ceux-ci peuvent demander le remboursement à l'artiste, en sus de la rémunération de leurs services de placement.

## *Chapitre 3 Mannequins*

### *Section 1 Règles applicables au contrat de travail liant le mannequin à l'agence et au contrat de mise à disposition conclu entre l'agence de mannequins et l'utilisateur*

#### Article R763-1

Le contrat de travail liant l'agence de mannequins à chaque mannequin mis à la disposition d'un utilisateur doit être remis au mannequin, ou à ses représentants légaux, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

## Code du travail

Ce contrat doit comporter:

- 1° La date de la délivrance du contrat de mise à disposition prévu à l'article R. 763-2;
- 2° La qualification du mannequin au regard des accords collectifs de travail applicables;
- 3° Le montant, ou le cas échéant le taux horaire, et les modalités de fixation et de versement des salaires et rémunérations dus au mannequin;
- 4° Une clause de rapatriement du mannequin à la charge de l'agence de mannequins si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, cette clause n'étant pas applicable en cas de rupture du contrat à l'initiative du mannequin, sauf si celui-ci est mineur;
- 5° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance dont relève l'agence de mannequins;
- 6° Une clause précisant les conditions dans lesquelles est autorisée par le mannequin, ou ses représentants légaux, et rémunérée la vente, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de sa présentation, au sens de l'article L. 763-2 du code du travail.

Le contrat doit être signé par les représentants légaux du mannequin lorsque celui-ci est mineur. Celui-ci peut y apposer sa signature.

### Article R763-2

Lorsqu'une agence de mannequins met un mannequin à la disposition d'un ou plusieurs utilisateurs, un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre l'agence et le ou les utilisateurs avant le début de la prestation.

Ce contrat, établi pour chaque mannequin et qui doit lui être remis, ainsi que le cas échéant à ses représentants légaux, doit mentionner notamment:

- 1° La nature et les caractéristiques de la prestation, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et les horaires prévisibles d'emploi et de sélection;
- 2° La durée prévisible et le lieu de la mission;
- 3° Pour les enfants l'avis d'un médecin pédiatre;
- 4° Le pourcentage prévu à l'article L. 763-5 et correspondant à la prestation effectuée par le mannequin;
- 5° Le nom et l'adresse du garant financier de l'agence de mannequins prévu par l'article L. 763-9.

L'utilisateur informe l'enfant de la nature et des conditions de la prestation.

### Article R763-3

Aucune des retenues successives mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 763-6 et opérées par l'agence de mannequins en remboursement des frais qu'elle a avancés pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peut excéder 20 p. 100 du montant des salaires et rémunérations exigibles versés au mannequin.

## ***Section 2 Règles applicables à la garantie financière exigée des agences de mannequins et à la substitution de l'utilisateur à l'agence de mannequins en cas de défaillance de celle-ci***

### *Sous-section 1 Garantie financière exigée des agences de mannequins*

#### Article R763-4

La garantie prévue à l'article L. 763-9 a exclusivement pour objet d'assurer:

- 1° Le paiement aux mannequins, mis à la disposition d'utilisateurs par une agence de mannequins, de leur salaire et de ses accessoires, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des rémunérations dues au titre de l'article L. 763-2 du code du travail;
- 2° Le paiement aux organismes de sécurité sociale ou autres institutions sociales des cotisations obligatoires dues pour lesdits salariés.

#### Article R763-5

Le montant de la garantie, qui peut être révisé à tout moment et doit faire l'objet d'un réexamen chaque année, ne doit pas être inférieur pour chaque agence de mannequins à 6 p. 100 de la masse salariale résultant des déclarations annuelles effectuées au titre de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, ni à un minimum fixé à 100 000 F et révisable par décret.



## Code du travail

### Article R763-6

En cas d'absorption ou de fusion d'agences de mannequins, le montant de la garantie de l'agence ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées desdites agences.

En cas de scission d'une agence de mannequins, le montant de sa garantie est ventilé entre les agences issues de la scission, proportionnellement à leur masse salariale respective.

### Article R763-7

L'agence de mannequins doit être en possession 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'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales concernés.

### Article R763-8

Les dirigeants d'agences de mannequins sont tenus de faire figurer sur tous documents concernant leur agence, notamment sur les contrats de travail qui les lient à chacun des mannequins 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 l'article L. 763-9 du code du travail.

### Article R763-9

La garantie financière prévue à l'article L. 763-9 ne peut être donnée par des sociétés de caution mutuelle que si celles-ci ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article R. 763-4.

### Article R763-10

L'engagement de caution prévu à l'article L. 763-9 ne peut être pris par un organisme de garantie collective, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution que si cet organisme, entreprise, banque ou établissement peut légalement exercer son activité en France.

### Article R763-11

L'engagement de caution doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'agence de mannequins.

Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'agence de mannequins, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2021 à 2024 du code civil.

Le contrat est tenu, au siège de l'agence de mannequins, à la disposition de l'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

### Article R763-12

L'agence de mannequins est regardée comme défaillante au sens de l'article L. 763-9 lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure elle n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R. 763-4.

La mise en demeure peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles; elle 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.

L'agence de mannequins est également regardée comme défaillante lorsqu'elle 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 R763-13

Dès la constatation de la défaillance de l'agence de mannequins, tout titulaire de l'une des créances définies à l'article R. 763-4 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée

## Code du travail

avec avis de réception ou par lettre remise au destinataire, dont il est délivré récépissé. Le garant entend le représentant de l'agence de mannequins et reçoit ses explications sur la demande présentée. Lorsqu'une agence de mannequins 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, des cotisations impayées et rémunérations dues au titre de l'article L. 763-2 du code du travail, précisant les droits de chacun des créanciers et éventuellement les sommes versées par ses soins.

### Article R763-14

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

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

### Article R763-15

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 R763-16

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article R. 763-4 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'agence de mannequins. Le garant informe l'utilisateur concerné ainsi que la commission prévue à l'article R. 763-30 du paiement de ces sommes.

### Article R763-17

Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une agence de mannequins prend fin pour quelque cause que ce soit, l'agence ne peut poursuivre son activité que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par les articles susvisés, un autre engagement de caution, de manière que le paiement des dettes définies à l'article R. 763-4 soit garanti sans interruption.

### Article R763-18

En cas de cessation de la garantie, le garant est tenu d'en aviser 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, les directions départementales du travail et de l'emploi ou, pour les professions agricoles, les services départementaux du travail et de la protection sociale agricoles ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dans la circonscription où est situé le siège de l'agence de mannequins.

### *Sous-section 2 Substitution de l'utilisateur à l'agence de mannequins en cas de défaillance de celle-ci*

### Article R763-19

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est, nonobstant toute convention contraire et en dépit des obligations qui découlent pour l'agence de mannequins des dispositions des articles L. 143-11-1 à L. 143-11-9 du présent code, substitué à l'agence de mannequins pour le paiement des sommes définies à l'article R. 763-4 qui restent dues par elle au titre des prestations effectuées par des mannequins pour le compte de cet utilisateur.

Dans ce cas, soit le salarié ou l'organisme de sécurité sociale 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.

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

## Code du travail

### Article R763-20

Les salariés ainsi que les organismes de sécurité sociale et les institutions sociales ont une action directe contre l'utilisateur ainsi substitué pour les sommes qui restaient dues à l'agence de mannequins par cet utilisateur pour la mise à disposition des salariés.

### Article R763-21

L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R. 763-4 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales contre l'agence de mannequins.

### Article R763-22

Lorsqu'un organisme de sécurité sociale poursuit à l'encontre de l'utilisateur, substitué à une agence de mannequins 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 ladite agence dans les conditions prévues à l'article L. 763-4.

## *Section 3 Règles applicables à la licence d'agence de mannequins*

### Article R763-23

La licence d'agence de mannequin prévue par l'article L. 763-3 est délivrée pour trois ans par le préfet du département, après avis du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce dernier instruit le dossier en liaison avec le directeur régional des affaires culturelles. Elle peut être renouvelée pour une durée identique dans les conditions prévues à l'article R. 763-27. Les arrêtés portant délivrance, refus de renouvellement ou retrait de la licence d'agence de mannequins sont notifiés aux intéressés et publiés au Journal officiel de la République française.

### Article R763-24

La demande de licence est adressée au préfet par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit préciser le lieu choisi comme siège de l'agence et être accompagnée de documents dont la liste est établie par arrêté du ministre chargé du travail. Lorsque le préfet n'a pas fait connaître sa décision dans le délai de quatre mois à dater du jour du dépôt de la demande de licence, assortie d'un dossier complet, la licence est réputée accordée.

### Article R763-25

La licence d'agence de mannequins est refusée ou retirée par le préfet:

1. Aux personnes mentionnées aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 763-3;
2. Lorsque l'auteur de la demande de licence ou les dirigeants de l'agence n'offrent pas ou n'offrent plus les garanties de moralité nécessaires; à cette fin, le préfet peut, dans le cadre de l'instruction du dossier, demander la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire;
3. Lorsque les règles relatives à l'exercice de l'activité d'agence de mannequins, et notamment celles fixées par les articles L. 763-4, L. 763-5, L. 763-6, L. 763-7 et L. 763-9 du présent code, ne sont pas ou ne sont plus respectées.

### Article R763-26

Le bénéficiaire de la licence doit, dans le délai d'un mois, porter à la connaissance du préfet, par lettre recommandée avec avis de réception, tout changement de dirigeants, de préposés ou d'associés visés au dernier alinéa de l'article L. 763-3, de lieu du siège social de l'agence ou de modification des statuts. Il doit fournir les nom, prénoms, domicile du ou des nouveaux dirigeants, associés ou préposés, ainsi que les documents les concernant exigés par les dispositions de l'arrêté prévu au second alinéa de l'article R. 763-24.

Le bénéficiaire d'une licence d'agence de mannequins cessant ses activités est tenu d'en faire la déclaration au préfet.

## Code du travail

### Article R763-27

I. - Le renouvellement de la licence d'agence de mannequins doit être sollicité par une demande adressée au préfet quatre mois au moins avant l'expiration de la période de trois ans de la licence en cours. La demande doit être accompagnée d'une attestation certifiant qu'aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne les documents et renseignements fournis lors de la demande de la licence en cours ou, le cas échéant, être accompagnée des pièces et renseignements concernant les modifications intervenues depuis cette date et qui n'ont pas été déjà portées à la connaissance du préfet. Le renouvellement de la licence est refusé dans les mêmes conditions et pour les mêmes motifs que ceux énoncés à l'article R. 763-25.

II. - Lorsque la demande a été régulièrement présentée dans les conditions fixées au I ci-dessus, le renouvellement de la licence pour trois ans est réputé acquis si le préfet n'a pas notifié au demandeur sa décision au moins deux mois avant l'expiration de la période de validité de la licence en cours.

### Article R763-28

La décision portant retrait ou refus de renouvellement de la licence d'agence de mannequins est motivée. Elle ne peut être prononcée sans que l'intéressé ait été préalablement avisé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, des motifs invoqués à l'appui de la mesure envisagée.

### Article R763-29

En cas d'urgence, et à condition que l'agence de mannequins ait commis une irrégularité particulièrement grave, le préfet peut suspendre la licence pour une durée maximum d'un mois.

## Titre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison

### Chapitre 1 Congés annuels

#### Article R771-1

Les salariés mentionnés à l'article L. 771-1 et les employés de maison y compris les femmes de ménage travaillant à temps complet ou partiel pour le compte d'un ou de plusieurs particuliers, bénéficient d'un congé annuel dont la durée est déterminée conformément aux dispositions des articles L. 223-2 à L. 223-6.

#### Article R771-2

Sauf accord du bénéficiaire, le congé annuel doit être octroyé au cours des mois de mai à octobre inclus.

Le congé d'une durée au plus égale à douze jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. En cas de fractionnement, l'une des fractions doit être de deux semaines civiles au moins.

#### Article R771-3

Sont réputés ouvrables pour la détermination du congé, tous les jours autres que le dimanche et ceux qui, en vertu de la loi, de l'usage ou de la convention sont fériés et obligatoirement chômés par les catégories de travailleurs mentionnées à l'article R. 771-1.

En aucun cas, le congé ne peut être confondu avec un temps de maladie, avec les périodes de cure indemnisées par la sécurité sociale, avec les périodes légales de repos des femmes en couches, avec les périodes obligatoires d'instruction du service national ou avec les repos payés bénévolement accordés par l'employeur.

#### Article R771-4

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 ne peut être inférieure ni au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, ni au salaire qui serait dû au moment du règlement de l'indemnité pour un temps de travail égal à celui du congé.

## Code du travail

Chaque jour de congé supplémentaire accordé conformément aux dispositions de l'article L. 223-5 donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

L'indemnité journalière de congé due aux femmes de ménage est égale au sixième hebdomadaire habituel sauf application, comme plus favorable, de la règle du douzième ci-dessus rappelée.

### Article R771-5

A l'indemnité calculée suivant les prescriptions de l'article R. 771-4 s'ajoute, s'il y a lieu, une indemnité représentative des avantages en nature garantis par le contrat et dont le travailleur cesse de bénéficier pendant son congé.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui qui est fixé chaque année pour chaque département, localité ou groupe de localités, par arrêté préfectoral.

### Article R771-6

L'indemnité prévue par les articles R. 771-4 et R. 771-5 est due dans les conditions déterminées par les articles L. 223-14 et R. 223-2 en cas de licenciement, de démission ou de décès du travailleur.

### Article R771-7

Le congé à attribuer à un ménage de salariés relevant de l'article R. 771-1 est déterminé compte tenu, le cas échéant, des droits distincts de chacun des époux. Pour le calcul de l'indemnité, la rémunération des intéressés, tant en espèces qu'en nature, est considérée, sauf accord contraire, comme due pour moitié à chacun d'eux.

### Article R771-8

Il est interdit au bénéficiaire d'un congé légal d'accepter un travail rétribué pendant ce congé. Il est également interdit à toute personne de proposer une occupation rémunérée à un travailleur lorsqu'elle sait que celui-ci est en congé annuel légal.

### Article R771-9

L'employeur qui impose à un concierge d'immeuble à usage d'habitation ou à un employé de maison, à l'exclusion, sauf convention contraire, des femmes de ménage, un repos annuel d'une durée supérieure à celle du congé légal auquel peut prétendre l'intéressé, est tenu de verser à celui-ci, pendant toute la durée du repos supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure aux sommes qui seraient dues pour un même temps de congé légal.

Ce temps de repos supplémentaire et l'indemnité y afférente ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés légaux à venir et sur les indemnités correspondant à ceux-ci.

### Article R771-10

Le délai mentionné à l'article L. 771-5 dont dispose l'employeur pour déclarer s'il accepte ou refuse le remplaçant proposé par le salarié est de huit jours.

## Chapitre 2 Litiges nés du contrat de travail

### Article R772-1

L'autorité judiciaire compétente pour ordonner, dans le cas prévu à l'article L. 771-3, le renvoi immédiat du salarié est le juge des référés de la situation de l'immeuble.

### Article R772-2

Les salariés mentionnés à l'article L. 771-1 sont électeurs aux conseils de prud'hommes à condition de satisfaire aux prescriptions du livre V, titre 1er.

Sont électeurs employeurs à la condition de satisfaire aux mêmes prescriptions les propriétaires d'immeubles ou de parties d'immeubles à usage d'habitation.

## Code du travail

Le droit de vote des personnes morales publiques et privées est exercé par leur représentant légal.

Sont également électeurs employeurs les locataires principaux lorsqu'ils sont substitués au propriétaire comme employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 771-1.

### Chapitre 3 Surveillance médicale

#### *Section 1 Organisation de la surveillance médicale*

##### Article R773-1

La surveillance médicale prévue à l'article L. 771-9 a un caractère exclusivement préventif; elle est assurée par des médecins dont le rôle est limité aux opérations définies à l'article L. 771-8.

##### Article R773-2

Les médecins mentionnés à l'article précédent sont obligatoirement des médecins du travail relevant des dispositions du livre II du code du travail relatives à la médecine du travail.

##### Article R773-3

Les services interentreprises de médecine du travail qui se proposent de faire assurer par leurs médecins la surveillance médicale prévue à l'article L. 771-8 ne peuvent se livrer à cette activité qu'à partir du moment où ils satisfont à l'ensemble des prescriptions du code du travail relatives à ce type de service sans qu'il y ait à distinguer selon que ladite surveillance présente pour eux un caractère principal ou accessoire.

##### Article R773-4

Tout employeur de salariés entrant dans la prévision de l'article L. 771-8 ou de l'article L. 772-1 et qui ne dispose pas d'un service autonome de médecine du travail est tenu de s'affilier à un service interentreprises de médecine du travail régulièrement habilité à faire assurer la surveillance médicale prévue à l'article L. 771-8.

Cette affiliation doit être demandée dans le délai d'un mois à compter de l'engagement du premier salarié.

##### Article R773-5

Les dépenses supportées par un service interentreprises de médecine du travail au titre de la surveillance médicale de l'article L. 771-8 sont couvertes par des cotisations qui sont à la charge exclusive des employeurs affiliés à ce service. Ces cotisations sont calculées sur la base d'un tarif établi par ledit service en fonction du coût réel de la surveillance médicale et qui n'entre en vigueur qu'après approbation par le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

##### Article R773-6

Les frais de transport exposés par le salarié pour se rendre au service interentreprises et pour en revenir sont à la charge exclusive de l'employeur.

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations de la surveillance médicale est assimilé à une période de travail et ne peut dès lors justifier une réduction de la rémunération due en vertu du contrat de travail.

#### *Section 2 Examens médicaux*

##### Article R773-7

Les examens médicaux auxquels donne lieu la surveillance médicale de l'article L. 771-8 sont régis par les dispositions ci-après.

##### Article R773-8



## Code du travail

L'examen médical d'embauchage et les visites médicales périodiques ont pour but de s'assurer que l'emploi n'est pas incompatible avec l'état de santé du travailleur et que celui-ci n'est pas atteint d'une affection contagieuse ou dangereuse pour l'entourage.

Les visites médicales de reprise de travail ont pour but de s'assurer que les circonstances qui ont entraîné l'interruption du travail n'ont pas modifié l'état de santé du salarié dans des conditions telles que celui-ci ne soit plus apte à reprendre son emploi.

### Article R773-9

L'examen médical d'embauchage doit avoir lieu avant l'engagement du salarié ou au plus tard dans les quinze jours ouvrables qui suivent cet engagement. Dans le cas prévu au second alinéa de l'article R. 773-4, le délai de quinze jours ne court qu'à partir de l'admission de la demande d'affiliation par le service interentreprises.

Cet examen n'est pas obligatoire si une attestation, délivrée par un médecin du travail à la suite d'une visite pratiquée au cours des six mois précédant l'embauchage conclut à la compatibilité de l'état de santé de l'intéressé avec l'emploi alors occupé et si le nouvel emploi est de la même nature. La fiche de visite prévue à l'article R. 773-10 équivaut à l'attestation ci-dessus lorsqu'elle répond aux conditions de l'alinéa précédent.

### Article R773-10

Au moment de l'embauchage, le médecin du travail établit:

Une fiche de visite qui est transmise à l'employeur par le service interentreprises;

Une copie de celle-ci qui est transmise au salarié dans les mêmes conditions;

Un dossier médical qu'il conserve de manière à éviter toute violation du secret médical;

Un extrait de ce dossier qu'il remet au salarié si celui-ci en fait la demande.

Ce dossier est complété lors des visites ultérieures; celles-ci donnent lieu en outre à l'établissement de nouvelles fiches qui sont remises à l'employeur et au salarié dans les mêmes conditions que la fiche initiale.

### Article R773-11

Les visites médicales périodiques sont pratiquées au moins une fois par an. La fréquence de ces visites peut être augmentée par le médecin du travail en raison de l'âge du salarié lorsque celui-ci a moins de dix-huit ans ou des constatations faites lors de visites antérieures.

### Article R773-12

Les visites médicales de reprise du travail ne sont obligatoires qu'après un congé de maternité ou lorsque l'interruption du travail pour raisons médicales a excédé trois semaines.

## Titre 9 Pénalités

### Chapitre 1 Energie, industries extractives

#### *Section 1 Mines et carrières*

#### Article R791-1

Tout chef d'établissement qui contrevient aux dispositions de l'article L. 711-1 (alinéa 1er) et à celles des décrets prévus par l'article L. 711-12 sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe.

Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a d'ouvriers indûment employés.

#### Article R791-2

Les infractions à l'article L. 711-3 ainsi qu'aux règlements pris pour l'application des articles L. 711-3 et L. 711-4 seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

## Code du travail

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions mentionnées à l'alinéa 1er du présent article.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

### Article R791-2-1

Les infractions aux dispositions des articles R. 711-6 à R. 711-11 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

En cas de récidive dans le délai d'un an, les contrevenants sont punis de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

## *Section 2 Délégués mineurs*

### Article R791-3

Les infractions aux articles L. 712-3, L. 712-4, L. 712-5 (alinéa 1er), L. 712-27, R. 712-1 (alinéa 1er) et R. 712-5 seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

## Chapitre 2 Industries de transformation

### *Section 1 Travailleurs à domicile*

#### Article R792-1

Toute contravention aux dispositions des articles L. 721-7 ou des règlements pris pour son application ainsi que des articles R. 721-3 et R. 721-9 (alinéa 1er) sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe. Dans le cas de contravention aux articles L. 721-7, ou aux décrets en Conseil d'Etat pris pour son application, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes à l'égard desquelles les prescriptions desdits articles n'ont pas été observées.

Toute contravention aux dispositions des articles L. 721-9 (alinéa 2), L. 721-14 (alinéa 2) et L. 721-16 (1er et 3e alinéas) ou des règlements pris pour leur application sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans ces conditions illégales.

En cas de pluralité d'infractions, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes à l'égard desquelles les prescriptions de ces articles n'ont pas été observées.

Sans préjudice, s'il y a lieu, des peines plus graves prévues par les lois en vigueur, toute mention inexacte portée sur les bulletins ou carnets et leur duplicata visés à l'article L. 721-7 constitue une contravention punie des peines prévues au premier alinéa ci-dessus.

### *Section 2 Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, bobinage, de coupe de velours, de coton, de teinture, blanchiment et apprêts des étoffes*

#### Article R792-2

Les contraventions aux articles L. 722-1 à L. 722-3, L. 722-5, L. 722-6, R. 722-1 à R. 722-11 et aux règlements pris en exécution de l'article L. 722-4 seront punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe.

Il sera prononcé autant d'amendes qu'il aura été commis de contraventions distinctes.

## Chapitre 3 Bâtiment et travaux publics

### Article R793-1

## **Code du travail**

Dans le cas où il ne serait pas donné suite à la mise en demeure prévue à l'article L. 731-11 dans le délai de quinze jours, les employeurs seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe prononcée par le tribunal, sans préjudice de la condamnation, par le même jugement, au paiement de la somme représentant les cotisations dont le versement leur incombait, ainsi qu'au paiement des intérêts de retard. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes pour lesquelles les déclarations de salaires ou les versements de cotisations n'ont pas été effectués.

### **Chapitre 5 Voyageurs, représentants et placiers**

#### **Article R795-1**

Toute personne qui aura exercé la profession de voyageur ou de représentant de commerce sur le territoire français sans pouvoir justifier de la possession régulière de la carte d'identité professionnelle prévue par l'article L. 751-13 ou qui, sciemment, aura fait des déclarations inexactes pour obtenir la délivrance de ladite carte, ainsi que tout contrevenant aux dispositions prises pour l'application de l'article L. 751-13, seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

### **Chapitre 6 Journalistes, artistes, mannequins**

#### ***Section 1 Journalistes professionnels***

##### **Article R796-1**

Sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe, les infractions à l'article L. 761-13 ainsi qu'aux règlements pris pour son application.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires à celles de l'article L. 761-13.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

#### ***Section 2 Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres***

##### **Article R796-2**

Toute infraction aux dispositions des articles L. 762-3, L. 762-5, L. 762-6, L. 762-7, L. 762-8 et L. 762-10 sera punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

##### **Article R796-3**

Toute infraction aux dispositions des articles R. 762-11, R. 762-12 et R. 762-13 sera punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. En cas de récidive, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

### **Chapitre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison**

#### **Article R797-1**

Les infractions aux dispositions des articles L. 711-8, L. 711-9, L. 772-2 et R. 773-1 à R. 773-12 seront punies de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

## **Code du travail**

### **Chapitre 8 Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises (Halles de Paris)**

#### **Article R798-1**

Sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe les infractions aux articles L. 783-1 à L. 783-8 ainsi qu'aux règlements pris pour leur application.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans les conditions contraires à celles des articles L. 783-1 à L. 783-8.

En cas de pluralité de contraventions entraînant les peines de la récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

## ***Livre 8 Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer***

### **Titre 1 Conventions relatives au travail**

#### **Chapitre 4 Salaires**

##### ***Section 2 Rémunération mensuelle minimale***

###### ***Sous-section 1 Dispositions générales***

###### **Paragraphe 1: Allocation complémentaire versée au salarié**

#### **Article R814-1**

Pour l'application de la présente section, il est fait référence au salaire minimum de croissance en vigueur dans les départements d'outre-mer.

#### **Article R814-2**

Pour déterminer la rémunération mensuelle minimale garantie d'un salarié, il est retenu le nombre d'heures correspondant à la durée contractuelle du travail pour le mois considéré dans l'entreprise qui l'emploie. Les heures correspondant aux fêtes légales sont comprises dans cette durée.

Lorsque des accords ou conventions de mensualisation, ou un contrat de travail conclu conformément aux dispositions des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3, prévoient le règlement des salaires sur une base mensuelle uniforme comprise entre vingt heures et la durée légale du travail, la rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures fixé par ces accords ou conventions de mensualisation, ou par ce contrat de travail.

#### **Article R814-3**

Lorsque des conventions, des accords collectifs ou des contrats de travail à temps partiel annualisé prévoient conformément à la législation en vigueur que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel, la rémunération mensuelle minimale applicable aux salariés concernés est égale au produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures moyen mensuel fixé par ces accords, conventions ou contrats de travail.

#### **Article R814-4**

L'article R. 141-4 est applicable.

#### **Article R814-5**

## Code du travail

A l'occasion du paiement de l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 141-14, doit être remis au salarié un document indiquant le taux du salaire minimum de croissance, le nombre d'heures correspondant à la durée contractuelle du travail et les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale. Ce document doit préciser les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle versée au salarié.

### Article R814-6

Pendant toute la période d'inactivité, le travailleur bénéficiant des dispositions de la présente section reste, dans le cadre du contrat de travail, à la disposition de l'entreprise qui l'emploie au moment de l'arrêt de travail.

### Paragraphe 2: Remboursement par l'Etat

### Article R814-7

Les dispositions du paragraphe 2 de la section II du chapitre Ier du titre IV du livre Ier du présent code (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat) s'appliquent dans les départements d'outre-mer.

### Article R814-8

Le travailleur qui perçoit une rémunération de substitution, en méconnaissance de l'obligation mentionnée à l'article R. 814-6, pendant la période au titre de laquelle il bénéficie de la rémunération mensuelle minimale doit rembourser la part mensuelle versée par l'Etat au titre de ladite rémunération mensuelle minimale. Un ordre de reversement est émis par le préfet et recouvré par le trésorier-payeur général.

### Article R814-9

Le préfet peut, conformément aux dispositions du décret n° 78-774 du 17 juillet 1978 modifié pris pour l'application des chapitres Ier à IV et VII de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, décider de créer un ou plusieurs traitements informatisés d'informations nominatives relatives aux travailleurs bénéficiaires de la rémunération mensuelle minimale. Ces informations sont destinées à permettre aux agents cités à l'article L. 324-12 d'assurer l'application de la procédure de restitution des sommes indûment perçues, prévue à l'article R. 814-8.

### *Sous-section 2 Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs*

### Article R814-10

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque le travailleur perçoit, en application des dispositions législatives ou réglementaires, une rémunération horaire inférieure au salaire minimum de croissance.

### Article R814-11

En cas de réduction d'activité, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à domicile occupés au cours d'un même mois par plusieurs employeurs adressent à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire de contrôle assimilé toutes justifications permettant à ce dernier de totaliser les heures de travail accomplies ainsi que les rémunérations perçues au cours du mois et de déterminer les allocations complémentaires éventuellement dues. Ces allocations sont payées directement aux salariés par le préfet. Les employeurs sont invités par ce dernier à rembourser au Trésor public dans un délai de trois mois la part des allocations complémentaires se trouvant à leur charge. Cette part est proportionnelle à l'importance des réductions d'activités imposées aux salariés. Le préfet adresse aux employeurs les indications leur permettant de vérifier le montant de leur participation.

### Article R814-12

L'article R. 141-13 est applicable.

# Code du travail

## Titre 2 Réglementation du travail

### Chapitre 2 Médecine du travail

#### Article R822-1

Le service médical du travail des entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 822-2 est organisé selon les modalités suivantes:

- a) Sous la forme d'un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement lorsque le temps que doit consacrer le médecin du travail à ses missions dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal au seuil fixé au 1er alinéa de l'article R. 822-2;
- b) Sous la forme d'un service médical du travail interentreprises lorsque le temps que doit consacrer le médecin du travail à ses missions dans l'entreprise ou l'établissement est inférieur à vingt heures par mois sous réserve des dispositions de l'article R. 822-4.

Entre ces deux limites, le service médical du travail est assuré, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité d'établissement, sous la forme:

- a) Soit d'un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement;
- b) Soit d'un service médical du travail interétablissements d'entreprise;
- c) Soit d'un service médical du travail interentreprises.

Dans ce dernier cas, le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur le choix de ce service.

#### *Section 1 Des services médicaux du travail d'entreprise ou d'établissement*

##### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article R822-2

Les entreprises ou établissements auxquels s'applique l'article R. 822-1 doivent disposer d'un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement dès lors que le temps minimal que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions est au moins égal à 169 heures par mois.

Lorsque le temps minimal est inférieur à 169 heures par mois mais supérieur à 20 heures par mois, il peut être créé un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article R. 822-7.

Ces temps minimaux sont calculés conformément aux dispositions de l'article R. 822-32.

#### Article R822-3

Le service médical du travail d'entreprise ou d'établissement est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise; à ce titre, le comité est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical du travail.

Il présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical et sur les rapports d'activité du ou des médecins du travail, définis aux articles R. 822-26 et R. 822-33.

Il est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail dans le domaine de la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par le service de l'inspection médicale du travail.

Les modalités particulières de gestion peuvent être établies d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

##### *Sous-section 2 Services médicaux du travail interétablissements d'entreprise*

#### Article R822-4



## Code du travail

Un service médical du travail interétablissements d'entreprise peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise, sous réserve des dispositions des articles R. 822-1 et R. 822-7, lorsque le temps minimal que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions est au moins égal à vingt heures par mois.

### Article R822-5

Le service médical du travail interétablissements d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité central d'entreprise et des comités d'établissement concernés. Chaque comité d'établissement a des attributions identiques à celles qui sont définies à l'article R. 822-3 pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service médical dans l'établissement.

En outre, le comité central d'entreprise présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical interétablissements de l'entreprise et sur les rapports d'activité des médecins du travail.

### *Sous-section 3 Déclarations de création - Agrément des services médicaux - Contrôle*

### Article R822-6

Tout employeur assujéti aux dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article R. 822-1 fait connaître à l'inspecteur du travail, au plus tard dans les quinze jours qui suivent la date de la création du service médical, les dispositions prises pour se conformer aux dispositions du présent titre; il lui communique à cet effet un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R822-7

La création d'un service médical du travail d'entreprise ou d'établissement effectuée en application soit du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article R. 822-2, soit de l'article R. 822-4 fait l'objet d'un agrément préalable par période de cinq années par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Les demandes d'agrément ainsi que les demandes de renouvellement sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R822-8

Dans les entreprises ou établissements où s'est produite une réduction de l'effectif du personnel qui ramène les effectifs au-dessous des seuils fixés aux articles R. 822-2 et R. 822-4, le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, autoriser le maintien d'un service médical d'entreprise ou d'établissement.

### Article R822-9

Lorsque sont constatées des infractions au présent chapitre le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, sur le rapport de l'inspecteur du travail et après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, retirer, par une décision motivée, les agréments donnés en application de l'article R. 822-7.

Cette mesure ne peut intervenir que lorsque l'employeur aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction et n'aura pas accompli les diligences nécessaires.

## *Section 2 Des services médicaux du travail interentreprises*

# Code du travail

## *Sous-section 1 Organisation et fonctionnement*

### Article R822-10

Les entreprises et établissements auxquels s'applique l'article R. 822-1 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles R. 822-2 et R. 822-4 sont tenus d'organiser un service médical du travail interentreprises ou d'adhérer à un service médical du travail interentreprises.

### Article R822-11

Toute entreprise foraine doit adhérer à un service médical interentreprises territorialement compétent soit pour la commune de résidence ou pour la commune de rattachement du chef d'entreprise, soit pour l'une des communes où elle exerce habituellement son activité.

Dans le cas où une telle entreprise est appelée à embaucher un salarié lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service médical auquel elle est affiliée, la visite d'embauchage peut avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres. Lorsque le salarié ainsi embauché a moins de dix-huit ans, il doit être muni d'une attestation d'aptitude à la profession exercée, remise après examen médical passé dans un service médical de main-d'oeuvre. Cette attestation est conservée par l'employeur.

### Article R822-12

Le service médical du travail interentreprises a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Il est administré par le président de cet organisme, sous la surveillance du comité interentreprises ou, à défaut, de la commission de contrôle.

Toutefois, des modalités particulières de gestion peuvent être établies d'accord entre le président du service médical du travail interentreprises et le comité interentreprises ou, à défaut, les organisations syndicales les plus représentatives des salariés intéressés.

### Article R822-13

Le service médical du travail interentreprises est organisé en secteurs médicaux soit géographiques et professionnels, soit géographiques et interprofessionnels; le nombre de médecins du travail affectés à un secteur médical ne peut être supérieur à celui correspondant à l'emploi de six médecins du travail à temps complet, sans que leur nombre puisse excéder huit, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Chaque secteur médical comporte au moins un centre médical fixe.

La liste nominative des médecins du travail attachés au secteur médical et des membres de la commission consultative instituée par l'article R. 822-17, comportant l'indication des lieux auxquels ils peuvent être joints, doit être affichée d'une manière apparente dans chaque centre médical fixe ou mobile.

### Article R822-14

Sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu d'un accord entre les groupements d'employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives intéressés, l'organisation et la gestion du service médical interentreprises sont placées sous la surveillance du comité interentreprises prévu à l'article R. 432-9 ou, à défaut, sous la surveillance d'une commission de contrôle dont la composition est définie à l'article R. 822-15.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté en temps utile sur l'organisation et le fonctionnement du service médical.

A ce titre, son avis est notamment sollicité en ce qui concerne:

1° La répartition des frais d'organisation et de fonctionnement du service médical entre les entreprises adhérentes;

## Code du travail

- 2° La modification de la compétence géographique ou professionnelle du service médical;
- 3° Les créations, suppressions ou modifications de secteurs médicaux définis à l'article R. 822-13;
- 4° Les créations et suppressions d'emplois de médecin du travail;
- 5° Le changement de secteur d'un médecin du travail.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est en outre informé:

- 1° De l'activité des commissions consultatives des secteurs médicaux définies à l'article R. 822-17;
- 2° Des observations formulées et des mises en demeure notifiées par le service de l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer;
- 3° Des suites données à ses suggestions.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service médical et sur le rapport d'activité de chaque médecin du travail.

### Article R822-15

La commission de contrôle comprend neuf membres au moins et vingt et un membres au plus; elle est composée, pour un tiers, de représentants des employeurs et, pour deux tiers, de représentants des salariés des entreprises adhérentes au service médical.

Elle est constituée à la diligence du président du service médical.

Les représentants des salariés sont désignés, parmi les salariés des entreprises adhérentes, par les organisations syndicales les plus représentatives.

La répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales les plus représentatives intéressées.

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article sont tranchées par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article R822-16

La commission de contrôle est présidée par le président du service médical ou son représentant dûment mandaté. Elle se réunit au moins deux fois par an; elle peut, en outre, se réunir à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service médical.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

### Article R822-17

Il est institué, pour chaque secteur médical, une commission consultative de secteur comprenant dix membres au moins et vingt membres au plus; elle est composée en nombre égal de représentants des employeurs et des salariés des entreprises relevant de ce secteur. Elle est constituée à la diligence du président du service médical.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives.

La répartition des sièges entre les représentants du personnel fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales intéressées.

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article sont tranchées par l'inspecteur du travail.

### Article R822-18

La commission consultative de secteur est consultée sur l'organisation du secteur médical.

## Code du travail

Elle se prononce sur le rapport annuel relatif au fonctionnement du secteur médical et sur le rapport annuel d'activité du ou des médecins du travail.

Elle est informée notamment des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail.

### Article R822-19

La commission consultative de secteur est présidée par le président du service médical interentreprises ou son représentant dûment mandaté. Elle se réunit au moins une fois par an. L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service médical.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

### Article R822-20

La durée du mandat des membres de la commission de contrôle et des commissions consultatives des secteurs médicaux est de trois ans. Le mandat peut être renouvelé.

Les membres salariés des commissions sont indemnisés intégralement par leur employeur des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat, y compris le temps de déplacement, ainsi que des frais de transport.

Le service médical interentreprises rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés.

### *Sous-section 2 Approbation des décisions fixant la compétence géographique ou professionnelle et agrément des secteurs médicaux - Contrôle*

### Article R822-21

Les décisions fixant la compétence géographique et professionnelle d'un service médical du travail ainsi que leurs modifications doivent, avant d'être mises en application, être approuvées par le ou les directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chefs du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis du ou des médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

Lorsque le service médical du travail est organisé en secteurs médicaux tels qu'ils sont définis à l'article R. 822-13, chaque secteur médical fait l'objet d'un agrément par période de cinq années par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Les approbations et les agréments prévus aux deux alinéas précédents ne peuvent être refusés que pour des motifs tirés des besoins en médecine du travail ou de la non-conformité aux prescriptions du présent chapitre.

Les demandes d'approbation, d'agrément ou de renouvellement d'agrément sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.  
Tout refus d'approbation ou d'agrément doit être motivé.

### Article R822-22

Les services interentreprises de médecine du travail sont tenus de faire connaître au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, dans les trois mois,

## Code du travail

tous changements survenus dans leur administration ou leur direction ainsi que toute modification apportée à leurs statuts et à leur règlement intérieur.

### Article R822-23

Lorsque sont constatées des infractions au présent chapitre, le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, après avis du médecin-inspecteur régional et de la main-d'oeuvre, modifier ou retirer, par une décision motivée, l'approbation ou l'agrément donnés en application de l'article R. 822-21.

Ces mesures ne peuvent intervenir que lorsque le président du service médical interentreprises aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction et n'aura pas accompli les diligences nécessaires. Les employeurs concernés par ces mesures en sont informés dès leur notification par le président du service médical interentreprises.

### Article R822-24

Sauf avis contraire du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, un service interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

### Article R822-25

Indépendamment des dispositions du règlement intérieur, il est établi entre le chef d'entreprise et le président du service interentreprises, lors de l'adhésion d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés à un service médical du travail interentreprises, un document qui définit les modalités d'application des textes législatifs et réglementaires.

Ce document est établi après avis des médecins du travail intéressés et du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel; il est tenu constamment par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

## *Section 3 Dispositions diverses*

### Article R822-26

Les employeurs ou les présidents des services médicaux du travail interentreprises établissent et présentent les rapports mentionnés aux articles R. 822-3, R. 822-5, R. 822-14 et R. 822-18, à l'exception de ceux qui concernent l'activité des médecins du travail, soit aux comités d'entreprise, soit aux comités d'établissement, soit aux comités interentreprises, soit aux conseils d'administration paritaires, soit aux commissions de contrôle, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle ils ont été établis.

Ils adressent un exemplaire de ces rapports, accompagné des observations de l'organisme compétent, selon le cas, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chefs du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle chargés du contrôle des services médicaux interentreprises, dans le délai d'un mois à compter de la présentation desdits rapports à l'organisme concerné. Ils en adressent également, dans les mêmes délais, un exemplaire aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de rapport annuel.

### Article R822-27

Les médecins du travail assistent avec voix consultative aux réunions des organismes mentionnés aux articles R. 822-3, R. 822-5, R. 822-14 et R. 822-17 et au conseil d'administration du service lorsque les ordres du jour comportent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail.

Dans les cas où le nombre des médecins du travail du service médical du travail est supérieur à quatre, ceux-ci sont représentés par des délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour cinq à dix

## Code du travail

médecins du travail, plus un titulaire et un suppléant par fraction supplémentaire de dix médecins du travail.

L'élection a lieu à la diligence de l'employeur ou du président du service médical.

### Article R822-28

Il ne peut être fait appel à plusieurs médecins du travail lorsque l'effectif d'une entreprise ou d'un service interentreprises correspond à l'emploi d'un médecin du travail pendant une durée inférieure ou égale à 169 heures par mois.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel, par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou chef du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Dans les services médicaux du travail interentreprises employant plusieurs médecins, chacun d'eux doit être affecté à un groupe d'entreprises déterminées.

## *Section 4 Des personnels des services médicaux du travail*

### *Sous-section 1 Des médecins du travail*

#### Article R822-29

Tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer qui veut pratiquer la médecine du travail doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail.

Ce certificat n'est pas obligatoire pour les médecins du travail en fonctions avant le 23 octobre 1957.

Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'inspection médicale du travail compétente, dans le mois qui suit son entrée en fonctions dans un service médical du travail.

#### Article R822-30

Le médecin du travail est lié par un contrat passé avec l'employeur ou le président du service médical interentreprises. Ce contrat de travail est conclu dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale.

#### Article R822-31

Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises.

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord du conseil d'administration.

Le comité ou la commission de contrôle se prononce à la majorité de ses membres, présents ou non, par un vote à bulletins secrets et après que l'intéressé, en cas de licenciement ait été mis en mesure de présenter ses observations.

A défaut d'accord, la nomination ou le licenciement est prononcé sur décision conforme de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

#### Article R822-32

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions; celles-ci sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge.

Le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission est fixé à une heure par mois pour:



## Code du travail

Vingt employés ou assimilés;  
Quinze ouvriers ou assimilés;  
Dix salariés y compris les travailleurs temporaires, soumis à une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) et ceux qui relèvent des dispositions de l'article R. 822-50.

### Article R822-33

Chaque médecin du travail fait un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail.

Ce rapport est présenté par le médecin du travail au comité d'entreprise, à la commission consultative de secteur, au conseil d'administration et à la commission de contrôle ou au comité interentreprises, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

L'employeur ou le président du service transmet dans le délai d'un mois à compter de sa présentation à l'organisme compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité de chaque médecin et un exemplaire du rapport global d'activité du service accompagné, le cas échéant, des observations formulées par l'organisme de contrôle, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs du travail de l'emploi, et de la formation professionnelle ou chefs du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, selon le cas. Ils adressent les mêmes documents aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R822-34

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise et transmis exclusivement au comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article R. 822-33.

Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité concerné en fait la demande.

### *Sous-section 2 Des infirmiers, infirmières et secrétaires médicaux*

### Article R822-35

Dans les entreprises et établissements commerciaux et leurs dépendances, les entreprises et établissements agricoles autres que ceux définis au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, l'effectif du personnel infirmier doit être au moins d'une infirmière ou d'un infirmier pour 500 à 1000 salariés et, au-dessus, d'une infirmière ou d'un infirmier supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

Dans les entreprises et établissements industriels et dans les entreprises et établissements agricoles qui, par la nature de leur activité, sont assimilables à des entreprises industrielles, cet effectif doit être au moins d'une infirmière ou d'un infirmier pour 200 à 800 salariés et, au-dessus, d'une infirmière ou d'un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les entreprises et établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres entreprises et établissements de moins de 500 salariés, une infirmière ou un 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, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R822-36

Les employeurs doivent recruter un personnel infirmier possédant le diplôme d'Etat ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

Il est recruté avec l'accord du médecin du travail.

Il a pour mission notamment d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités.

## Code du travail

Dans les établissements soumis à l'obligation prévue à l'article R. 822-35, le personnel infirmier est mis à la disposition du médecin du travail du service interentreprises.

### Article R822-37

Lorsque le nombre d'infirmières ou d'infirmiers calculé conformément aux dispositions de l'article R. 822-35 le permet, les heures de travail des intéressés sont réparties de telle façon qu'au moins une infirmière ou un infirmier soit toujours présent pendant les heures normales de travail du personnel.

### Article R822-38

Dans les services médicaux interentreprises un ou une secrétaire médicale doit assister chaque médecin du travail dans ses activités.

Ce secrétaire médical est recruté avec l'accord du médecin du travail.

### *Sous-section 3 Des secouristes*

#### Article R822-39

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 doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers prévus à l'article R. 822-35.

#### Article R822-40

Lorsque l'activité d'une entreprise ou d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et en l'absence d'infirmières ou d'infirmiers ou lorsque leur nombre, calculé conformément aux dispositions de l'article R. 822-35, ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Par dérogation à la règle fixée à l'alinéa précédent, dans les entreprises et établissements agricoles, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour que les salariés soient informés, sur le lieu de leur travail, de l'adresse postale et téléphonique du ou des services d'urgence auxquels il peut être fait appel en cas d'accident.

Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

## *Section 5 Des missions des services médicaux du travail*

### *Sous-section 1 Action sur le milieu du travail*

#### Article R822-41

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment:

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise;
  - 2° L'hygiène générale de l'établissement;
  - 3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
  - 4° La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux;
  - 5° L'hygiène dans les services de restauration;
  - 6° L'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.
- Il peut participer aux études et enquêtes épidémiologiques.

#### Article R822-42

Le médecin du travail est obligatoirement associé:

- 1° A l'étude de toute nouvelle technique de production;

## Code du travail

2° A la formation prévue à l'article L. 231-3-1 et à celle des secouristes mentionnés aux articles R. 822-39 et R. 822-40.

Il est consulté sur les projets:

1° De construction ou d'aménagements nouveaux;

2° De modifications à apporter aux équipements.

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, il est informé:

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions de l'article L. 231-7 et des règlements pris pour son application;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines définis à l'article R. 822-41.

### Article R822-43

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

### Article R822-44

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, l'inspecteur du travail décide après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R822-45

Le médecin du travail assiste avec voix consultative aux réunions du comité d'entreprise dont l'ordre du jour comporte des questions relatives à la médecine du travail.

Il est convoqué également aux réunions, suivant le cas, de la commission pour l'amélioration des conditions de travail mentionnée à l'article L. 437-1, ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régi par le chapitre VI du titre III du livre II du présent code.

### Article R822-46

Le médecin du travail est tenu au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

### Article R822-47

Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doit prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail tel qu'il est précisé à l'article R. 822-32.

## *Sous-section 2 Examens médicaux*

### Article R822-48

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 822-50 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

## Code du travail

L'examen a pour but:

- 1° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs;
- 2° De s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter;
- 3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Lorsqu'un salarié change d'entreprise moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle aucune inaptitude n'a été reconnue, l'examen d'embauchage n'est pas obligatoire s'il est appelé à occuper un emploi similaire et s'il communique au médecin du travail du nouveau service la fiche médicale établie en application de l'article R. 822-57. Le médecin du travail apprécie s'il doit être procédé à un nouvel examen médical.

Le délai de trois mois est porté à six mois dans le cas où le salarié qui change d'entreprise reste sous la surveillance du même médecin du travail ou du même service interentreprises.

### Article R822-49

Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

### Article R822-50

Indépendamment des obligations résultant des règlements pris en application de l'article L. 231-2, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour:

- 1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés ministériels;
- 2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation;
- 3° Les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Les arrêtés mentionnés au 1° ci-dessus sont pris par:

- 1° Le ministre de l'agriculture, lorsqu'ils concernent les salariés agricoles;
- 2° Le ministre chargé du travail dans les autres cas et après avis du ministre chargé des mines lorsqu'il s'agit des salariés des mines et carrières.

### Article R822-51

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours. Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

### Article R822-52

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires:

- a) A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail;

## Code du travail

- b) Au dépistage des maladies à caractère professionnel mentionnées à l'article L. 500 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les règlements pris en application de l'article L. 231-2;
- c) Au dépistage des maladies contagieuses.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge soit de l'employeur, soit du service interentreprises, lesquels sont tenus de fournir au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat des examens. Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre qui décide.

La nature et la fréquence des examens complémentaires sont fixées, après avis du ministre chargé de la santé, par arrêté du ministre chargé du travail ou, si ces examens complémentaires s'appliquent à des salariés agricoles, par arrêté du ministre de l'agriculture.

### Article R822-53

Le temps nécessité par les examens médicaux y compris les examens complémentaires mentionnés à l'article R. 822-52 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 le chef d'entreprise.

### Article R822-54

Les examens médicaux cliniques sont effectués dans l'établissement dans le cas:

- 1° Des établissements industriels occupant au moins 200 salariés;
- 2° Des établissements agricoles occupant au moins 200 salariés et qui sont assimilables à des établissements industriels en raison de la nature de leur activité;
- 3° Des autres établissements occupant au moins 500 salariés.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article R822-55

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service médical.

## *Sous-section 3 Documents médicaux*

### Article R822-56

Au moment de la visite d'embauchage, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre ou, à la demande de l'intéressé, à son médecin traitant.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R822-57

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 822-48 à R. 822-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

## Code du travail

Les modèles de ces fiches médicales sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Article R822-58

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, le médecin du travail établit et tient à jour une fiche conservée dans l'entreprise sur laquelle il consigne les caractéristiques de celle-ci, les observations qu'il est amené à faire et la suite qui leur est réservée.

Cette fiche est à la disposition de l'employeur, des représentants du personnel, de l'inspecteur du travail et du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses générales de sécurité sociale. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

## Titre 3 Placement et emploi

### Chapitre préliminaire Dispositions particulières à la main-d'oeuvre étrangère à Saint-Pierre-et-Miquelon

#### Article R830-1

Tout étranger, pour exercer à temps plein ou à temps partiel une activité professionnelle salariée dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, doit être titulaire d'une autorisation de travail en cours de validité.

L'autorisation est délivrée par le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle autorise l'étranger à exercer la ou les activités professionnelles salariées de son choix dans cette collectivité.

Elle doit être présentée à toute réquisition des autorités chargées du contrôle des conditions de travail.

#### Article R830-2

L'autorisation de travail peut être délivrée sous la forme d'une carte de résident, d'une carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ou d'une autorisation provisoire de travail. Dans tous les cas, elle est limitée au territoire de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

La carte de résident confère le droit d'exercer toute activité professionnelle salariée dans le cadre de la législation en vigueur.

La carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" autorise à exercer une ou plusieurs activités professionnelles salariées dans le cadre de la législation en vigueur. Sa durée est au plus égale à un an; elle est renouvelable.

Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger qui ne peut prétendre ni à la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ni à la carte de résident et qui est 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 ministre chargé des travailleurs immigrés, ne peut dépasser neuf mois. Elle est renouvelable.

#### Article R830-3

L'étranger qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon doit joindre à sa première demande d'autorisation de travail le contrat ou la promesse d'embauche, précisant la profession, le salaire offert et la durée hebdomadaire de travail, revêtus du visa du chef du service du travail et de l'emploi qu'il a dû obtenir avant son entrée dans cette collectivité.

A titre dérogatoire, l'étranger qui séjourne régulièrement dans la collectivité territoriale peut être autorisé à y travailler. Il doit joindre à sa demande un contrat de travail.

Pour les marins, les autorisations mentionnées au premier alinéa sont délivrées par l'autorité maritime dans les conditions fixées au code du travail maritime.

#### Article R830-4



## Code du travail

Sauf s'il est titulaire d'une carte de résident, l'étranger qui sollicite le renouvellement de l'autorisation de travail doit joindre à sa demande un contrat ou une promesse de contrat de travail précisant la profession, le salaire offert et la durée hebdomadaire de travail.

### Article R830-5

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon prend notamment en considération les éléments suivants d'appréciation:

- 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 travailleur étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français;
- 4° Les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des 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.

## Chapitre 1 Dispositions relatives aux contrats d'accès à l'emploi

### Article R831-1

Peuvent bénéficier de contrats d'accès à l'emploi, en application de l'article L. 832-2:

- 1° Les personnes qui ont été inscrites comme demandeur d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche;
- 2° Les bénéficiaires de l'allocation mentionnée à l'article L. 351-10;
- 3° Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin;
- 4° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ainsi que les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1;
- 5° Les jeunes âgés de dix-huit à moins de vingt-six ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ayant au plus achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire ou ayant abandonné leur scolarité avant l'année terminale du second cycle court professionnel, s'ils ne remplissent pas la condition d'activité salariée antérieure ouvrant droit à l'allocation d'assurance visée à l'article L. 351-3 du code du travail ou s'ils ont achevé dans les trois mois précédant l'embauche un contrat emploi-solidarité ou un contrat d'orientation ou un contrat d'insertion par l'activité;
- 6° Les personnes ayant achevé leur service national depuis six mois au moins et douze mois au plus, sans emploi depuis la fin de celui-ci et qui, lors de leur départ au service national, répondaient à la définition des demandeurs d'emploi de longue durée prévue au 1° ci-dessus;
- 7° Les détenus libérés rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

### Article R831-2

La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à seize heures par semaine. Elle inclut le cas échéant le temps passé en formation.

Si le contrat de travail est établi sur une base mensuelle ou annuelle, dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3, la durée du travail est au moins égale à l'application sur le mois ou sur l'année de la durée hebdomadaire fixée au précédent alinéa.

Toutefois, pour les personnes handicapées contraintes à des horaires limités et présentant une attestation du médecin du travail, le contrat d'accès à l'emploi ne comporte pas de condition de durée minimale hebdomadaire.

### Article R831-3

La demande de convention de contrat d'accès à l'emploi doit être présentée auprès des services locaux de l'Agence nationale pour l'emploi avant la date de l'embauche du salarié ou dans un délai maximum d'un mois après celle-ci.

### Article R831-4

La convention, qui est conclue entre l'Agence nationale pour l'emploi, agissant au nom de l'Etat, et l'employeur doit préciser notamment:

## Code du travail

- a) Le nom et l'adresse du bénéficiaire;
- b) Son âge, son niveau de formation et sa situation au regard de l'emploi, de l'indemnisation du chômage et du revenu minimum d'insertion au moment de l'embauche;
- c) L'identité et la qualité de l'employeur;
- d) Les caractéristiques de l'emploi proposé;
- e) La nature et la durée du contrat de travail;
- f) la durée hebdomadaire de travail;
- g) Le montant de la rémunération correspondante;
- h) Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat;
- i) Les modalités de contrôle de l'application de la convention.

Lorsque l'Etat concourt à la prise en charge d'une formation au titre de l'article L. 832-2, sont précisés dans la convention ou dans un avenant conclu ultérieurement:

- a) La nature de cette formation, sa durée et les modalités de son organisation;
- b) La période pendant laquelle elle est dispensée;
- c) Le nom et la qualification professionnelle de la personne chargée au sein de l'entreprise de suivre le déroulement de la formation;
- d) La nature de la sanction de la formation dispensée;
- e) Le montant et les modalités de la prise en charge de cette formation par l'Etat.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié.

Copie en est remise au salarié.

L'employeur doit signaler à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et à l'agence locale de l'Agence nationale pour l'emploi toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

### Article R831-5

Le montant de l'aide forfaitaire de l'Etat à l'employeur prévue au 1° du I de l'article L. 832-2 varie en fonction de la durée du travail; il est fixé par décret.

Cette aide est versée à l'employeur pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée, et pendant une durée maximale de deux ans si le contrat est à durée indéterminée.

Elle est versée, sur présentation par l'employeur d'un justificatif attestant de l'emploi du bénéficiaire du contrat dans l'établissement, à la fin du troisième mois du contrat, à la fin du douzième mois et à la fin du contrat si celui-ci est à durée déterminée de plus de douze mois, ou à la fin du vingt-quatrième mois du contrat s'il est à durée indéterminée. Le montant de chaque versement est calculé en fonction de la durée écoulée du contrat après déduction des versements déjà effectués.

### Article R831-6

Lorsque la convention ou un avenant à celle-ci prévoit une formation, la durée de celle-ci doit être au minimum de 200 heures. Cette formation doit être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation mentionné à l'article L. 920-4.

Les frais de formation pris en charge par l'Etat sont calculés sur une base forfaitaire par heure de formation dispensée et dans la limite de 1 000 heures. Un premier versement égal à 50 p. 100 du coût de la formation est effectué à la date du début de la formation. Le solde est versé au terme de la formation sur présentation d'une attestation signée par l'organisme de formation, l'employeur et le salarié.

Le montant horaire de cette aide forfaitaire est fixé par décret.

### Article R831-7

I. - En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée, ou avant la fin du vingt-quatrième mois s'il est à durée indéterminée, l'employeur est tenu de reverser à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide prévue à l'article R. 831-5. L'employeur reverse également à l'Etat le montant des cotisations sociales dont il a été exonéré en application du 2° du I de l'article L. 832-2.

Toutefois, en cas de faute grave du salarié, de force majeure, de rupture au titre de la période d'essai ou de démission du salarié, les sommes déjà perçues ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur perçoit les sommes correspondant au nombre de mois complets travaillés par le salarié dans l'établissement. Il conserve le bénéfice de l'exonération des cotisations afférentes aux rémunérations versées au salarié.

## Code du travail

II. - Lorsque le contrat de travail est rompu avant le terme de la formation, les sommes déjà versées à l'employeur correspondant à des heures de formation non réalisées font l'objet d'un reversement. Si la convention ou l'avenant a prévu des heures de formation dispensées en entreprise, ces heures sont réputées être également réparties sur la période de formation.

### Article R831-9

Pour l'application de l'exonération prévue au 2° du I de l'article L. 832-2, le salaire minimum de croissance est celui en vigueur au lieu d'exécution du contrat.

La partie de la rémunération exonérée est déterminée à chaque versement de la rémunération et est égale au produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du salaire minimum de croissance. L'exonération est applicable aux rémunérations versées à compter de la date d'effet de la convention de contrat d'accès à l'emploi jusqu'à l'expiration d'une durée de vingt-quatre mois, compte non tenu des périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées par l'employeur.

## Chapitre 2 Travail clandestin

### Article R832-1

Dans le département de la Guyane, le document mentionné au a du 1 de l'article R. 324-7 est remplacé par une attestation certifiant que le cocontractant est connu des services fiscaux de son Etat d'établissement ou de domiciliation.

## Chapitre 3 Garantie de ressources des travailleurs sans emploi

### Article R833-1

Les dispositions en vigueur en métropole pour l'indemnisation du chômage peuvent s'appliquer dans les départements d'outre-mer aux travailleurs privés d'emploi, y compris les salariés agricoles et les gens de maison et les personnes à la recherche d'un premier emploi.

Les prestations dont ils peuvent bénéficier sont constituées par l'allocation de base, l'allocation spéciale, la garantie de ressources et l'allocation forfaitaire.

Le financement de ces allocations est assuré dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire par :

- une contribution des employeurs et des salariés;
- une participation de l'Etat globale et forfaitaire au régime mis en place pour chaque département, égale à 26 p. 100 des dépenses, constatées sur une année.

Toutefois, en cas d'accroissement des dépenses dû à l'augmentation du nombre des allocataires, la participation de l'Etat au financement des dépenses supplémentaires est portée à un tiers.

### Article R833-2

Dans chaque département la mise en place du régime d'assurance chômage est assurée par un accord conclu, au plan national, à l'initiative des représentants locaux et nationaux des employeurs et des salariés.

Un règlement annexé à l'accord détermine pour chaque régime départemental les prestations susceptibles d'être servies compte tenu de la situation économique et sociale locale. Il fixe les conditions d'ouverture des droits aux dites prestations, les taux et les durées d'indemnisation.

Chaque régime fixe le taux des contributions correspondantes.

### Article R833-3

La gestion des régimes d'assurance est confiée aux institutions résultant de la convention du 31 décembre 1958. Celles-ci recouvrent les contributions et paient les prestations retenus par chaque régime départemental.

### Article R833-4

Une convention entre l'Etat et l'UNEDIC précisera le montant et les conditions de versement de la subvention de l'Etat prévue à l'article R. 833-1.

## Code du travail

### Article R833-5

A défaut des accords prévus à l'article R. 833-2 ci-dessus, le Gouvernement prendra par voie réglementaire des mesures adaptées à la situation économique et sociale de chaque département.

### Article R833-6

Un avenant à l'accord visé à l'article L. 351-9 et les accords prévus à l'article R. 833-2 ci-dessus, peuvent prévoir le transfert des droits de la métropole dans les départements d'outre-mer ainsi que de ces départements dans la métropole ou d'un département d'outre-mer à l'autre.

### Article R833-7

Les articles L. 351-1, L. 351-3, L. 351-4, L. 351-7, L. 351-8, L. 351-10, L. 351-14, L. 351-15, L. 351-17, L. 351-18, L. 351-20, L. 351-21, L. 352-1 à L. 352-5, L. 365-1, L. 365-2, L. 773-2 (quatrième alinéa), R. 351-1 à R. 351-15 et R. 365-1 sont applicables dans les départements d'outre-mer, sous réserve des modifications suivantes:

- à l'article L. 351-3, au lieu de: "de la convention sus-indiquée", lire: "d'un accord visé à l'article R. 833-2";
- à l'article L. 351-7, supprimer: "visés au cinquième alinéa de l'article L. 351-5";
- à l'article L. 351-10, au lieu de: "articles L. 351-5 et L. 351-6", lire: "des accords prévus à l'article R. 833-2";
- à l'article L. 351-17, au lieu de: "Champ d'application territorial de la section I du présent chapitre", lire "Champ d'application territorial de l'article R. 833-1"; au même alinéa du même article les mots: "définies à la section I du présent chapitre", sont remplacés par les mots: "définies en application de l'article R. 833-2"; au second alinéa du même article, au lieu de: "sous le régime de l'article L. 351-2", lire: "sous les régimes prévus à l'article R. 833-2";
- à l'article L. 351-18, au lieu de: "du régime", lire: "d'un ou des régimes";
- à l'article L. 351-21, au lieu de: "L. 351-5 et L. 351-6", lire: "R. 833-1 et R. 833-2"; au lieu de: "et L. 351-6", lire: "et fixées par le règlement visé à l'article R. 833-2";
- à l'article L. 352-3, au lieu de: "L. 351-5 et L. 351-6", lire: "R. 833-1 et R. 833-2"; au lieu de: "L. 351-12", lire: "R. 833-1";
- à l'article L. 365-2, au lieu de: "L. 351-12", lire: "R. 833-1";
- à l'article R. 351-2, supprimer: "prévues à l'article L. 351-5";
- à l'article R. 351-13, au lieu de: "L. 351-2 et L. 351-9", lire: "R. 833-2";
- à l'article R. 351-14, au lieu de: "par la présente section", lire "par les articles R. 833-1 et R. 833-2";
- à l'article R. 351-15, au lieu de: "L. 351-9", lire: "R. 833-2"; au lieu de: "par les institutions mentionnées à l'article L. 351-2", lire: "par les accords visés à l'article R. 833-2";
- à l'article R. 365-1, supprimer: "et du dernier alinéa de l'article R. 351-21"; au lieu de: "L. 351-12", lire: "R. 833-1".

## Chapitre 4 Agence nationale pour l'emploi

### Article R834-1

Pour l'application dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion des dispositions des articles R. 311-4-1 à R. 311-4-22:

- I. - Dans chaque département, le délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi exerce les compétences dévolues en métropole au délégué régional et au délégué départemental par les articles R. 311-4-1, R. 311-4-6 à R. 311-4-9 et R. 311-4-17;
- II. - Dans chaque département, il est créé une instance unique, le comité régional de l'Agence nationale pour l'emploi, qui exerce les compétences dévolues en métropole au comité régional par l'article R. 311-4-8 et au comité départemental par l'article R. 311-4-10;
- III. -
- IV. - Pour l'application du 1° du II de l'article R. 311-4-8 et du cinquième alinéa de l'article R. 311-4-15, les termes: "délégation régionale" et "délégué régional" sont remplacés par: "délégation départementale" et "délégué départemental";

## Code du travail

V. - Le 2° du deuxième alinéa de l'article R. 311-4-6 n'est pas applicable dans les départements d'outre-mer. Dans chacun de ces départements, le comité régional comprend, outre les membres mentionnés aux 1° et 3° de cet article, un nombre égal de membres représentant les employeurs et de membres représentant les salariés, désignés par les organisations les plus représentatives au niveau national; s'y ajoutent, le cas échéant, des représentants d'employeurs et de salariés, en nombre égal, désignés par les organisations reconnues par le préfet comme représentatives sur le plan local. Toutes ces désignations interviennent, le cas échéant, selon les modalités fixées par la convention prévue à l'article L. 311-8 passée entre l'Agence nationale pour l'emploi et les organismes mentionnés à l'article L. 351-21.

### Article R834-2

Les conditions et modalités réglementaires de remboursement des frais engagés par les personnels civils de l'Etat à l'occasion de leurs déplacements sont applicables aux déplacements de service du personnel de l'Agence nationale pour l'emploi sous réserve de dispositions particulières concernant certains personnels et déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés des départements d'outre-mer, de l'emploi, du budget et de la fonction publique.

## Chapitre 5 Fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon

### *Section 1 Ressources et dépenses*

#### Article R835-1

Les ressources du Fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon (FEDOM) proviennent des crédits ouverts chaque année au budget du ministère de l'outre-mer.

#### Article R835-2

Les dépenses du FEDOM correspondent aux actions suivantes:

- 1° Le versement aux agences d'insertion d'une participation financière aux contrats d'insertion par l'activité;
- 2° L'exonération de charges sociales et les aides forfaitaires pour les contrats d'accès à l'emploi conclus hors des secteurs d'activité définis par les articles 3 et 4 de la loi du 25 juillet 1994 susvisée;
- 3° L'exonération de charges sociales pour les contrats de retour à l'emploi en cours;
- 4° Le financement des contrats emploi-solidarité;
- 5° Le financement des primes à la création d'emploi;
- 6° Le versement aux agences d'insertion des sommes dues à l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) au titre de l'assurance chômage des contrats d'insertion par l'activité;
- 7° L'attribution aux agences d'insertion de la contribution de l'Etat visée à l'article 2 du décret du 20 janvier 1989 modifié portant application aux départements d'outre-mer de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 modifiée relative au revenu minimum d'insertion, après déduction de la part de cette contribution affectée au logement social des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion;
- 8° Le financement des dépenses prévues par l'article L. 322-4-19 du présent code;
- 9° L'évaluation et le suivi des actions financées par le FEDOM.

Par ailleurs, le fonds prend en charge ses dépenses de fonctionnement.

### *Section 2 Composition du comité directeur*

#### Article R835-3

Sont membres du comité directeur:

Le ministre chargé de l'outre-mer ou son représentant, président;

Les ministres chargés de l'économie et des finances, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la sécurité sociale, de la lutte contre l'exclusion, du budget et du logement ou leurs représentants;

## Code du travail

Cinq députés désignés par le président de l'Assemblée nationale et représentant chacune des cinq collectivités concernées;

Trois sénateurs désignés par le président du Sénat parmi les représentants de ces collectivités;

Les préfets de région, préfets des départements d'outre-mer ou leur représentant et le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ou son représentant;

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, ou son représentant;

Le délégué interministériel au revenu minimum d'insertion ou son représentant;

Le directeur du budget ou son représentant;

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ou son représentant;

Le directeur des affaires économiques, sociales et culturelles de l'outre-mer ou son représentant;

Le mandat des parlementaires membres du comité directeur prend fin de plein droit à l'expiration du mandat électif au titre duquel ils ont été désignés.

Le comité directeur peut associer, avec voix consultative, à ses travaux, en fonction de l'ordre du jour, d'autres personnes choisies en raison de leurs compétences.

### *Section 3 Attributions du comité directeur*

#### Article R835-4

Le ministre chargé de l'outre-mer arrête, après avis du comité directeur:

1° Par département, le nombre prévisionnel des bénéficiaires de contrats emploi-solidarité, de contrats d'accès à l'emploi et de contrats d'insertion par l'activité financés par le FEDOM ainsi que les enveloppes financières correspondantes;

2° Sur proposition des préfets de région ou du préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, la répartition par département des crédits destinés à financer les primes à la création d'emplois en application du décret du 2 mai 1995 susvisé;

3° Avant le 1er février de chaque année, sur la base du nombre prévisionnel de contrats d'insertion par l'activité prévu au 1° du présent article, l'enveloppe financière prévisionnelle allouée à chaque agence d'insertion et correspondant à la participation financière de l'Etat à ces contrats;

4° Après avoir recueilli les propositions des agences d'insertion, la répartition de la participation financière de l'Etat visée à l'article 2 du décret du 20 janvier 1989 modifié portant application aux départements d'outre-mer de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 modifiée relative au revenu minimum d'insertion entre la part affectée au logement et la part affectée aux autres actions d'insertion; il répartit cette dernière entre les départements d'outre-mer dans les mêmes conditions;

5° La dotation de suivi, d'évaluation et de fonctionnement du fonds.

#### Article R835-5

Le comité directeur est informé du montant des exonérations prévues aux articles 3 et 4 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, dont le coût pour les organismes de sécurité sociale est pris en charge par le budget de l'Etat.

Il est informé du montant de la compensation financière des exonérations des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale au titre des contrats d'accès à l'emploi conclus hors des secteurs d'activité définis par les articles 3 et 4 de la loi du 25 juillet 1994 précitée et prise en charge par le FEDOM.

Il est également informé du montant des dépenses effectuées au titre de l'article L. 322-4-19 du présent code.

Le ministre chargé de la lutte contre l'exclusion et le ministre chargé du budget présentent, avant le 1er septembre, au comité directeur le montant prévisionnel pour l'année suivante de la participation financière de l'Etat visée à l'article 2 du décret du 20 janvier 1989 précité et sa répartition entre les départements d'outre-mer.

#### Article R835-6

Le comité directeur est informé à chacune de ses réunions:

1° Par le ministre chargé de la lutte contre l'exclusion, de la situation en matière d'insertion, de pauvreté et de précarité dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon;



## Code du travail

2° Par le ministre chargé de l'emploi, de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon;

3° Par le ministre chargé de l'outre-mer, de l'activité des agences d'insertion.

### Article R835-7

Le ministre chargé du logement présente, chaque année, au comité directeur un rapport sur les opérations de logement social destinées à l'insertion des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. Chaque préfet transmet au ministre chargé de l'outre-mer un rapport annuel sur l'exécution de l'ensemble des opérations financées par le FEDOM. Ce rapport, visé par le contrôleur financier local et le contrôleur d'Etat de l'agence d'insertion et accompagné d'un relevé des opérations d'engagement et de paiement, est présenté au comité directeur par le ministre chargé de l'outre-mer.

Le ministre chargé de l'outre-mer présente au comité directeur, chaque année, un rapport sur l'ensemble des opérations du fonds. Ce rapport est visé par le contrôleur financier du fonds.

### *Section 4 Organisation et fonctionnement du comité directeur*

#### Article R835-8

Le comité directeur se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président qui en fixe l'ordre du jour.

Un comité permanent est constitué au sein du comité directeur.

Le comité directeur établit son règlement intérieur qui fixe, notamment, la délégation de compétence au comité permanent.

#### Article R835-9

Le comité permanent est composé de quatre membres:

Le directeur des affaires économiques, sociales et culturelles de l'outre-mer ou son représentant, président;

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ou son représentant;

Le délégué interministériel au revenu minimum d'insertion ou son représentant;

Le directeur du budget ou son représentant.

#### Article R835-10

Le comité permanent donne son avis sur les modifications apportées à la répartition des crédits affectés au fonds.

## Titre 5 Conflits du travail

### **Chapitre 1 Conflits individuels - Conseils de prud'hommes**

#### Article R851-1

En ce qui concerne le département de Saint-Pierre-et-Miquelon, dans toute disposition de nature réglementaire, les termes "tribunal supérieur d'appel" et "tribunal de première instance" sont respectivement substitués, d'une part, aux termes "cour d'appel" et, d'autre part, aux termes "tribunal de grande instance" et "tribunal d'instance".

#### Article R851-2

Pour l'application du premier alinéa de l'article R. 516-5 dans le département de Saint-Pierre-et-Miquelon, les termes "les avocats" sont complétés par les termes "ou les agréés".

### **Chapitre 1 Conflits individuels , Conseils de prud'hommes**

#### Article R851-3

Les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 517-7 ainsi que celles des articles R. 517-8, R. 517-9 et R. 518-2 ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon. Dans ce département,

## Code du travail

l'appel est formé, instruit, et jugé suivant les règles de la procédure ordinaire applicable devant le tribunal supérieur d'appel.

### Chapitre 2 Règlement des conflits collectifs

#### Article R852-1

La commission de conciliation prévue par l'article L. 852 peut connaître de tout conflit collectif du travail survenant dans le département ou la collectivité où elle siège, à l'exception de ceux visés à l'article R. 742-7. Elle comprend deux sections, l'une compétente pour les conflits collectifs de travail dans les professions agricoles et l'autre pour les autres conflits collectifs de travail.

Chacune de ses sections comprend:

- le directeur du travail ou son représentant, président;
- un fonctionnaire de catégorie A;
- quatre à huit représentants des employeurs;
- quatre à huit représentants des salariés.

#### Article R852-2

Un arrêté préfectoral fixe le nombre total de représentants des employeurs et des salariés et nomme pour trois ans les membres de la commission de conciliation.

Les représentants des employeurs et ceux des salariés sont nommés, après avis du directeur du travail, sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national et des organisations les plus représentatives au plan local. La représentativité locale des organisations non représentatives au plan national est appréciée par le préfet.

Ces organisations soumettent à cet effet au préfet des listes comportant des noms en nombre double de celui des postes à pourvoir pour chacune des sections de la commission et choisit parmi les employeurs ou les salariés qui exercent effectivement leur activité professionnelle dans le ressort de la commission. Des membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires pour siéger en l'absence de ces derniers.

#### Article R852-3

Le président de la commission de conciliation peut réunir les membres des deux sections qui la composent lorsque le conflit dont elle est saisie intéresse à la fois des professions agricoles et non agricoles.

La section agricole de la commission peut être complétée, en tant que de besoin, par un représentant du ministre chargé de l'agriculture, nommé par le préfet.

Lorsque le conflit intéresse une branche d'activité pour laquelle les services des ministères en charge de l'industrie ou des transports exercent les fonctions de contrôle habituellement dévolues à l'inspection du travail, la section de la commission des secteurs non agricoles peut être complétée par un représentant de l'administration compétente nommé par le préfet.

Sur proposition du directeur du travail, le préfet peut désigner un expert pour contribuer aux travaux de la commission de conciliation dans un conflit déterminé.

#### Article R852-4

La commission de conciliation peut être saisie:

- par la plus diligente des parties qui adresse au président de la commission de conciliation une requête sur papier libre exposant les points sur lesquels porte le litige;
- par le préfet;
- par le président de la commission de conciliation.

Les saisines restent à la disposition des parties intéressées à la direction du travail, ou au service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon, qui assure le secrétariat de la commission de conciliation.

#### Article R852-5

Lorsque le président de la commission est saisi d'une demande de conciliation ou décide de sa propre initiative de mettre en oeuvre la présente procédure, il adresse aux membres de la ou des sections

## Code du travail

concernées de la commission une convocation précisant les points sur lesquels porte le différend, la date et le lieu de la réunion de la commission de conciliation.

Il convoque les parties au conflit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Lorsque l'une des parties ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter devant la commission, le président, après avoir constaté son absence, fixe séance tenante une nouvelle date de réunion dans les conditions fixées à l'article L. 523-4. Il notifie sur-le-champ cette date de réunion à la partie présente ou représentée et convoque la partie défaillante dans les formes prévues à l'alinéa ci-dessus.

En cas de non-comparution à la nouvelle réunion de la commission, sans motif légitime, d'une partie régulièrement convoquée, le président établit un procès-verbal de carence indiquant les points de désaccord précisés par la partie présente ou représentée. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la demande.

### Article R852-6

Devant la commission de conciliation, les parties peuvent être assistées d'un membre d'une organisation syndicale ou professionnelle à laquelle elles appartiennent.

A l'exception des personnes morales, représentées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 523-4, les parties ne peuvent se faire représenter dans ces conditions qu'en cas d'empêchement grave constaté par le président de la commission de conciliation. Le représentant doit être dûment mandaté et avoir qualité pour conclure un accord de conciliation au nom de son mandant. Il doit appartenir à la même organisation que la partie qu'il représente ou être salarié dans l'entreprise où a lieu le conflit.

### Article R852-7

Lorsqu'un accord est intervenu devant une commission de conciliation, procès-verbal en est dressé et notifié sur-le-champ aux parties par le président de la commission. Le dépôt en est effectué auprès de la direction du travail ou du service du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation énonçant avec précision les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé et notifié aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les procès-verbaux sont communiqués dans les quarante-huit heures au préfet.

### Article R852-8

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances fixe les conditions dans lesquelles sont allouées les indemnités de déplacement des membres des commissions et, pour les membres autres que les fonctionnaires en activité, les vacations.

### Article R852-9

La Commission nationale de conciliation siégeant au ministère chargé du travail ou celle siégeant au ministère en charge de l'agriculture peut être saisie d'un conflit collectif du travail se déroulant dans un ou des départements d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon en application des articles R. 523-2 ou R. 523-17. La procédure de conciliation se déroule alors selon les règles prévues aux articles R. 523-2 à R. 523-25 du présent code.

## Titre 8 Pénalités

### Chapitre 1 Conventions relatives au travail

#### Article R881-1

Seront punis de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe les employeurs qui paient des salaires inférieurs au salaire minimum prévu par les articles L. 814-1 à L. 814-4 ainsi que les employeurs qui paient des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale garantie par l'article L. 832-1.

## Code du travail

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive dans le délai d'un an, la peine d'amende sera celle prévue pour les contraventions de la 5e classe en récidive.

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions.

### Chapitre 2 Réglementation du travail

#### Article R882-1

Les infractions aux dispositions des articles L. 822-2 et L. 822-3 et des règlements pris pour leur application sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions distinctes relevées dans le procès-verbal.

### Chapitre 3 Placement et emploi

#### Article R883-1

L'employeur qui aura contrevenu aux prescriptions des articles L. 831-2, L. 831-4, R. 831-1 et R. 831-2 sera passible d'un emprisonnement de dix jours à un mois et d'une amende de 3.000 F à 6.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive dans le délai d'un an, la peine d'emprisonnement pourra être portée à deux mois et celle d'amende à 12.000 F <sup>xcvi</sup>.

## ***Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente***

### Titre préliminaire

#### Article R900-1

Un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 doit comprendre, 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;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en oeuvre.

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 oeuvre de ce projet.

Cette phase de conclusions se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu par l'article L. 900-4-1.

---

<sup>xcvi</sup> Amende applicable depuis le 1er janvier 1990

## Code du travail

Les actions que comportent les trois phases susmentionnées doivent être 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. Outre le document de synthèse, l'organisme prestataire est tenu de communiquer au bénéficiaire les conclusions détaillées du bilan de compétences au terme de ce dernier.

### Article R900-2

Le document de synthèse mentionné à l'article L. 900-4-1 est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il ne peut comporter d'autres indications que celles définies ci-dessous :

- circonstances du bilan de compétences;
- 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.

Ce document, établi par l'organisme prestataire et sous sa seule responsabilité, est soumis au bénéficiaire pour éventuelles observations.

### Article R900-3

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et soit l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 951-3 lorsque le bilan de compétences est effectué dans le cadre du congé de bilan de compétences, soit l'employeur lorsque le bilan de compétences est effectué au titre du plan de formation.

Ces conventions tripartites sont établies conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement.

### Article R900-4

Les organismes prestataires sont tenus d'utiliser, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en oeuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles R. 900-1 à R. 900-3.

### Article R900-5

Tout organisme prestataire de bilans de compétences et qui exerce par ailleurs une ou plusieurs autres activités est tenu :

- a) De disposer au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle;
- b) De suivre en comptabilité de façon distincte ces activités.

Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans pour leurs salariés.

### Article R900-6

Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire, sauf demande écrite du bénéficiaire fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation; dans cette hypothèse, ils ne pourront être gardés plus d'un an.

### Article R900-7

Les organismes prestataires de bilans de compétences sont tenus de transmettre chaque année au préfet de région, avant le 30 avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en cette matière établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

A la demande du préfet de région ou à celle du ministre chargé de la formation professionnelle si leur activité s'exerce au-delà d'une seule région, ils sont tenus de communiquer à cette autorité le descriptif des méthodes, techniques et moyens d'intervention susceptibles d'être mis en oeuvre, ainsi que la justification des compétences des intervenants. Ils doivent également tenir ces informations à la disposition des organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés à l'article L. 951-3.

## Code du travail

### Article R900-8

Les contrôles exercés au titre de l'article L. 991-1 sur les activités des organismes prestataires de bilans de compétences s'appliquent dans les conditions définies par les articles R. 991-1 à R. 991-8.

## Titre 1 Coordination de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale

### Article R910-1

Le comité interministériel prévu à l'article L. 910-1 comprend, sous la présidence du Premier ministre, le ministre chargé de la réforme administrative, le ministre chargé de l'économie et des finances, le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'agriculture, le ministre chargé de l'industrie, le ministre chargé des affaires sociales, le ministre chargé des droits de la femme ainsi que pour les affaires les concernant, les autres ministres intéressés à la formation professionnelle et à la promotion sociale. Le ministre de l'éducation nationale est le vice-président dudit comité.

Le délégué à la formation professionnelle, le commissaire au plan et le délégué à l'aménagement du territoire participent aux séances du comité.

### Article R910-2

Le comité interministériel définit, compte tenu des avis émis par le conseil national prévu à l'article L. 910-1, l'orientation de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale. Il prend les mesures nécessaires pour coordonner les actions prévues par les différentes administrations, notamment en matière d'équipement ainsi que les actions publiques et privées de formation professionnelle et de promotion sociale.

### Article R910-3

Le comité interministériel est assisté d'un groupe permanent composé d'un représentant de chacun des ministres énumérés à l'article R. 910-1, du délégué à la formation professionnelle, du commissaire au Plan, du délégué à l'aménagement du territoire ainsi que du président du conseil de gestion du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Par décision du Premier ministre, des fonctionnaires qualifiés pour leur compétence en matière de formation professionnelle et de promotion sociale peuvent être appelés à participer à ses travaux ainsi que le directeur général de l'INSEE.

### Article R910-4

Le groupe permanent est chargé de préparer les travaux du comité interministériel et de suivre l'application de ses décisions.

Un rapport d'ensemble sur les actions entreprises par les différents départements ministériels en matière de formation professionnelle et de promotion sociale est soumis chaque année par le groupe permanent à l'approbation du comité interministériel.

### Article R910-5

Il est institué un conseil de gestion du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale composé d'un représentant de chacun des ministres énumérés à l'article R. 910-1 (alinéa 1er), et d'un nombre égal de personnalités désignées par arrêté interministériel en raison de leur compétence en la matière.

Le président de ce conseil est désigné par décret du Premier ministre.

### Article R910-6

Le conseil de gestion est saisi, pour avis, des projets d'arrêtés de répartition entre les régions des crédits visés aux 1° et 2° de l'article 85 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.



## Code du travail

Pour la mise en oeuvre des actions relevant de l'Etat en vertu du deuxième alinéa de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983, le conseil de gestion, après examen des demandes présentées par les départements ministériels intéressés et par les commissaires de la République de région, arrête chaque année, sur la base des directives du comité interministériel et du groupe permanent, la répartition des crédits du fonds. Cette répartition comporte une réserve destinée à concourir au financement soit d'actions nouvelles, dont la nécessité apparaît en cours d'année, soit d'études ou d'expériences-témoins en matière de formation professionnelle et de promotion sociale.

Le groupe permanent peut être saisi de toute question relative à la répartition des crédits.

### Article R910-7

Le conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, est présidé par le Premier ministre ou par son représentant. Il comprend :

Dix représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;

Dix membres choisis soit parmi les représentants d'organismes publics et privés intéressés à la formation professionnelle ou à la promotion sociale, soit parmi des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle ou de promotion sociale.

Ces personnalités sont nommées par décret.

Les ministres et hauts fonctionnaires énumérés à l'article R. 910-1 ou leurs représentants sont également membres dudit conseil.

### Article R910-8

Le conseil national :

1. Donne son avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale en fonction des besoins de l'économie et des perspectives de l'emploi ;

2. Examine et suggère les mesures propres à assurer une meilleure coopération entre les administrations et les organisations professionnelles et syndicales afin d'assurer la pleine utilisation des moyens publics ou privés de formation professionnelle et de promotion sociale ;

3. Formule toute proposition utile en vue d'une meilleure adaptation des programmes et des méthodes aux besoins des différentes catégories appelées à bénéficier de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

### Article R910-9

Il est créé, au sein du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, une commission permanente dont les membres sont nommés par décret parmi les catégories suivantes siégeant au conseil national :

Représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;

Représentants d'organismes publics et privés intéressés à la formation professionnelle ou à la promotion sociale.

La commission permanente du conseil national exerce, dans l'intervalle des sessions de ce dernier, les attributions suivantes :

Elle est consultée sur les projets de conventions types concernant la création et le fonctionnement des centres de formation d'apprentis relevant du deuxième alinéa de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 ;

Elle émet un avis sur les décisions de refus ou de résiliation de conventions portant création de centres de formation d'apprentis qui lui sont soumises par les responsables de ces conventions ;

Elle émet un avis sur les projets de décrets fixant les mesures d'application des articles L. 116-1 à L. 119-4.

Le conseil national peut également décider des autres questions sur lesquelles il entend que la commission permanente délibère en son nom.

Le groupe permanent consulte la commission permanente sur l'orientation et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle continue.

### Article R910-10

## Code du travail

Le secrétariat du comité interministériel du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, de la commission permanente du conseil national, du groupe permanent, du conseil de gestion du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale, du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de la formation professionnelle continue et de la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique est assuré par la délégation créée par l'article R. 910-11.

### Article R910-11

I. - Il est créé une délégation à la formation professionnelle rattachée administrativement au secrétariat général du Gouvernement et mise à la disposition du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette délégation est dirigée par un délégué à la formation professionnelle nommé par décret en conseil des ministres.

II. - Le délégué à la formation professionnelle prépare et anime la politique interministérielle de la formation professionnelle et de la promotion sociale, établie en concertation avec les milieux professionnels dans les conditions fixées aux articles R. 910-7 à R. 910-9 ci-dessus.

Il suit la mise en oeuvre juridique, financière et technique de cette politique.

Il gère, compte tenu des dispositions des articles R. 910-5 et R. 910-6 et du I ci-dessus les crédits inscrits au budget du Premier ministre pour le financement des actions de formation professionnelle.

Il entretient les liaisons nécessaires avec les instances territoriales de coordination et de concertation dont il est question aux articles R. 910-12 et R. 910-14 ci-dessous. Il coordonne les actions décidées après avis de ces instances et s'assure de leur conformité à la politique interministérielle de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Il concourt aux actions d'informations menées dans le cadre de cette politique.

### Article R910-12

Il est créé dans chaque circonscription d'action régionale un groupe régional permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Ce groupe comprend, sous la présidence du préfet de la région, le recteur, l'inspecteur principal de l'enseignement technique et le responsable de la délégation académique à la formation continue placés auprès du recteur, le directeur régional du travail et de l'emploi, l'inspecteur du travail chargé de l'échelon régional de l'emploi, l'ingénieur d'agronomie chargé de l'enseignement agricole et de la formation agricole, un représentant désigné par le ministre de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, le trésorier-payeur général de la région et le directeur régional de l'INSEE. Le recteur est le vice-président de ce groupe.

Le groupe régional permanent peut, en tant que de besoin, s'adjoindre les représentants d'autres administrations ou organismes publics pour les affaires qui sont de leur compétence.

### Article R910-13

Le groupe régional permanent étudie:

1° Les projets impliquant un concours financier de l'Etat en matière de formation professionnelle et de promotion sociale en fonction des orientations prioritaires de l'Etat et des besoins non satisfaits.

2° Les mesures propres à favoriser le développement d'actions coordonnées de formation professionnelle dans le cadre de contrats conclus par l'Etat avec les régions, notamment pour l'application de la loi n° 82-653 du 29 juillet 1982 portant réforme de la planification et comportant des engagements réciproques des parties en vue de l'exécution des actions de portée générale mentionnées à l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 et des programmes établis au titre des orientations prioritaires de l'article L. 910-2.

### Article R910-14

Il est institué dans chaque circonscription d'action régionale un comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi destiné à associer des représentants des milieux professionnels à la mise en oeuvre des dispositions du livre IX du présent code.

## Code du travail

Les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement des comités régionaux sont fixés par décret du Premier ministre.

### Article R910-15

Chaque année, le commissaire de la République de la région adresse au ministre chargé de la formation professionnelle un rapport faisant le bilan des réalisations en matière de formation professionnelle et de promotion sociale. Ce rapport est communiqué au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

## Titre 2 Des conventions et des contrats de formation professionnelle

### Chapitre 1 Déclaration préalable et bilan pédagogique et financier

#### Article R921-1

Toute personne qui exerce, en droit ou en fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens du livre IX du code du travail doit présenter, sur demande du commissaire de la République de région compétent, un bulletin n° 3 de son casier judiciaire ayant moins d'un mois.

#### Article R921-2

La déclaration préalable prévue à l'article L. 920-4 est adressée en trois exemplaires par l'organisme de formation ou l'établissement autonome ayant pouvoir de conclure des conventions de formation ou des contrats de prestations de services au commissaire de la République de région territorialement compétent. Celui-ci en transmet un exemplaire au président du conseil régional.

#### Article R921-3

Les organismes de formation qui exercent leur activité sur le territoire français, mais dont le siège social se trouve hors de ce territoire, sont tenus de désigner un représentant domicilié en France habilité à répondre en leur nom aux obligations du livre IX du code du travail.

#### Article R921-4

La déclaration préalable mentionnée à l'article R. 921-2 indique la dénomination, éventuellement le sigle, et l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant.

Elle est accompagnée de la liste nominative des directeurs et des administrateurs et précise leurs qualités.

Elle mentionne également les moyens en personnel dont l'organisme dispose, les domaines de formation dans lesquels il intervient et la date de début de l'activité de formation.

#### Article R921-5

Dans les quinze jours à dater de la réception de la déclaration, le commissaire de la République de région délivre au déclarant un récépissé comportant un numéro d'enregistrement.

L'organisme de formation doit faire figurer, sur les conventions de formation et les contrats de prestations de services qu'il conclut, ce numéro d'enregistrement, sous la forme suivante: "enregistré sous le numéro... auprès du commissaire de la République de région de...".

#### Article R921-6

Toute modification de l'un des éléments de la déclaration ainsi que la cessation d'activité de l'organisme de formation font l'objet, dans un délai de trente jours, d'une déclaration rectificative auprès du commissaire de la République de région, destinataire de la déclaration préalable. Celui-ci transmet copie de la déclaration rectificative au président du conseil régional.

#### Article R921-7

## Code du travail

Le bilan pédagogique et financier mentionné à l'article L. 920-5 indique:

1° Les activités de formation conduites au cours de l'année, le nombre de stagiaires accueillis, le nombre d'heures-stagiaires et d'heures de formation correspondant, en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations dispensées au titre de la formation professionnelle continue;

2° La répartition des fonds reçus selon leur nature;

3° Le montant des factures émises par l'organisme;

4° Les données comptables relatives aux actions de formation professionnelle continue;

5° Les produits financiers tirés du placement des fonds reçus;

6° Le montant des résorptions opérées par l'organisme de formation auprès des entreprises;

7° Le montant des versements des employeurs utilisés dans le cadre des dispositions de l'article R. 950-8, alinéa 3.

Le bilan pédagogique et financier est adressé par l'organisme de formation ou l'établissement autonome au commissaire de la République de région avant le 30 avril suivant l'année civile considérée.

Sur la demande du commissaire de la République de région territorialement compétent, les organismes de formation sont tenus de produire la liste des conventions de formation et des contrats de prestations de services conclus au titre de la formation professionnelle continue.

## Chapitre 2 Règlement intérieur des organismes de formation applicable aux stagiaires

### *Section 1 Elaboration du règlement intérieur*

#### Article R922-1

Le règlement est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires dans des locaux mis à leur disposition.

En tant que de besoin, lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur fait l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Toutefois, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur en application de la section VI du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

#### Article R922-2

Le règlement intérieur doit être établi dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'organisme de formation. Il doit se conformer aux dispositions des sections II et III du présent chapitre.

Il est soumis pour avis au conseil de perfectionnement prévu à l'article L. 920-5-2 dans les trois mois qui suivent la première réunion de ce dernier.

### *Section 2 Règlement intérieur et droit disciplinaire*

#### Article R922-3

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 R922-4

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

#### Article R922-5

## Code du travail

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 ainsi qu'il suit:

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.

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté.

Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

Dans le cas où une exclusion définitive du stage est envisagée et où, en application de l'article L. 920-5-2, il existe un conseil de perfectionnement, celui-ci est constitué en commission de discipline, où siègent des représentants des stagiaires. Il est saisi par le directeur ou son représentant après l'entretien prévu au troisième alinéa du présent article et formule un avis sur la mesure d'exclusion envisagée.

Le stagiaire est avisé de cette saisine. Il est entendu sur sa demande par la commission de discipline. Il peut, dans ce cas, être assisté dans les conditions définies au troisième alinéa ci-dessus.

La commission de discipline transmet son avis au directeur de l'organisme dans le délai d'un jour franc après sa réunion.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

### Article R922-6

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. 922-4 et, éventuellement, à l'article R. 922-5, ait été observée.

### Article R922-7

Le directeur de l'organisme doit informer de la sanction prise:

1° L'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de formation d'une entreprise;

2° L'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre d'un congé de formation.

## *Section 3 Règlement intérieur et représentation des stagiaires*

### Article R922-8

Dans chacun des stages mentionnés au 3° du deuxième alinéa de l'article L. 920-5-1, 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.

### Article R922-9

Le scrutin a lieu, pendant les heures de la formation, au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début du stage.

Le directeur de l'organisme de formation a à sa charge l'organisation du scrutin, dont il assure le bon déroulement.

Il adresse un procès-verbal de carence, transmis au préfet de région territorialement compétent, lorsque la représentation des stagiaires ne peut être assurée.

### Article R922-10

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit, de participer au stage.

## **Code du travail**

Si 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 aux articles R. 922-8 et R. 922-9.

### **Article R922-11**

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 toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

Ils ont qualité pour faire connaître au conseil de perfectionnement, lorsqu'il est prévu, les observations des stagiaires sur les questions relevant de la compétence de ce conseil.

### **Article R922-12**

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

## **Chapitre 3 Obligations comptables des dispensateurs de formation de droit privé**

### **Article R923-1**

Sans préjudice des dispositions du chapitre II du titre II du décret n° 67-236 du 23 mars 1967 et des articles 24 et 25 du décret n° 85-295 du 1er mars 1985, les dispensateurs de formation qui ont un statut de droit privé, mentionnés au premier alinéa de l'article L. 920-8, établissent des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis au code de commerce et dans les textes pris pour son application.

Le plan comptable applicable à ces dispensateurs de formation est approuvé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de l'économie, des finances et du budget et de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de la comptabilité.

### **Article R923-2**

Sans préjudice des dispositions du premier alinéa de l'article 218 de la loi du 24 juillet 1966 applicables aux sociétés anonymes, les dispensateurs de formation, personnes morales de droit privé, sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsqu'ils dépassent, à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice, les chiffres ci-dessous fixés pour deux des trois critères suivants:

1° Trois pour le nombre des salariés;

2° Un million de francs pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des ressources;

3° Un million cinq cent mille francs pour le total du bilan.

Ces données sont déterminées conformément aux dispositions du premier alinéa (1°, 2° et 3°) du décret n° 85-295 du 1er mars 1985.

### **Article R923-3**

Les dispensateurs de formation mentionnés à l'article R. 923-2 ci-dessus ne sont plus tenus à l'obligation de désigner un commissaire aux comptes lorsqu'ils ne dépassent pas les chiffres fixés pour deux des trois critères définis à cet article pendant deux exercices successifs.

## **Titre 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation**

### **Chapitre 1 De la promotion individuelle et du congé de formation**

#### *Section 1 Dispositions communes*

### **Article R931-1**



## Code du travail

La demande de congé doit être formulée au plus tard cent vingt jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois et, au plus tard, soixante jours à l'avance lorsqu'elle concerne:

- a) La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation d'une durée inférieure à six mois;
- b) La participation à un stage, une activité d'enseignement ou une activité de recherche et d'innovation à temps partiel;
- c) Le passage ou la préparation d'un examen.

Elle doit indiquer avec précision selon le cas soit la date du début du stage, de l'activité d'enseignement ou de l'activité de recherche et d'innovation, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen concerné. Dans ce dernier cas, un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

### Article R931-2

Les demandes de congé qui ne peuvent être satisfaites intégralement du fait des dispositions soit des articles L. 931-3 et L. 931-4, soit des II et III de l'article L. 931-28, sont retenues suivant l'ordre de priorité suivant:

Demandes présentées pour passer un examen;

Demandes déjà présentées et qui ont été différées;

Celles qui sont formulées par les travailleurs dont le stage, l'activité d'enseignement ou l'activité de recherche et d'innovation a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel;

Celles qui sont formulées par les travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

### Article R931-3

La durée pendant laquelle le congé de formation peut être différé, en raison de conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder neuf mois.

Dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que l'absence du salarié qui demande un congé de recherche et d'innovation compromettrait directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, la durée pendant laquelle ce congé peut être différé ne peut excéder neuf mois.

### Article R931-4

Le bénéficiaire du congé de formation, d'enseignement ou de recherche et d'innovation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage ou d'exercice effectif de l'enseignement.

Le salarié qui, sans motif valable, cesse de fréquenter le stage, d'exercer l'enseignement ou de se livrer à l'activité de recherche et d'innovation pour lesquels le congé a été accordé perd le bénéfice dudit congé.

Dans le cas où le congé de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire de ce congé doit fournir à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen. Lorsque, sans motif valable, le salarié ne peut produire ledit certificat, il perd le bénéfice du maintien du salaire prévu à l'article L. 931-8 ou à l'article L. 931-14.

### Article R931-5

Les comités d'entreprise ou d'établissement et, dans les entreprises employant plus de 300 salariés, les commissions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 434-7 sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à l'application du présent titre; ils sont en outre informés des possibilités de congé qui ont été accordées aux travailleurs, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

### Article R931-6

## Code du travail

Dans les entreprises ou organismes où les attributions du comité d'entreprise sont dévolues à d'autres organismes, ceux-ci sont substitués au comité d'entreprise pour l'application des dispositions de l'article L. 931-6 et des articles R. 931-1 à R. 931-19.

### Article R931-7

Aucun travailleur ayant bénéficié d'un congé de formation entrant dans la prévision des articles L. 931-1 et L. 931-8 ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Le même délai doit être respecté entre deux congés d'enseignement à temps plein ou bien deux congés de recherche et d'innovation à temps plein, successifs.

Les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas aux titulaires d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976 et à leur conjoint salarié qui peuvent bénéficier sans condition de délai, dans l'année qui précède ou qui suit l'échéance du plan d'épargne, d'un congé de formation d'une durée maximum de 400 heures en vue de les préparer à la fonction de chef d'entreprise.

### Article R931-8

Le congé de formation prévu au dernier alinéa de l'article L. 931-1 est accordé en vue de l'obtention de titres ou de diplômes de l'enseignement technologique homologués dans les conditions fixées aux alinéas 4 et 5 de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971.

### Article R931-9

Au cours d'une même année civile, les travailleurs peuvent prétendre au bénéfice d'un ou de plusieurs congé pour passer un examen en vue de l'obtention des titres ou diplômes définis à l'article précédent. En outre, la durée du ou des congés destinés à la préparation de tels examens ne peut dépasser par année vingt-quatre heures du temps de travail.

La durée totale de ces congés n'est pas prise en compte pour le calcul du délai prévu à l'article R. 931-7.

### Article R931-10

Les salariés définis au I de l'article L. 931-28 ont droit à une autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche et d'innovation:

- a) Soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois;
- b) Soit à temps plein pour une durée n'excédant pas un an.

### Article R931-11

L'autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche et d'innovation à temps partiel est accordée pour une période maximale d'un an. Son renouvellement éventuel doit faire l'objet d'une nouvelle demande à l'employeur.

## *Section 2 Dispositions spéciales au congé de l'article L. 931-29*

### Article R931-13

La durée minimale de présence dans l'entreprise, mentionnée au IV (1°) de l'article L. 931-29 est fixée à trois mois.

### Article R931-14

Les heures de congé auxquelles ont droit les travailleurs mentionnés à l'article L. 931-29 peuvent être reportées d'une année à l'autre, à la demande des travailleurs intéressés.

Le congé total peut être utilisé en une ou plusieurs fois pour suivre des stages, continus ou discontinus, à temps plein ou à temps partiel.

### Article R931-15

La demande de congé doit être formulée au plus tard trente jours à l'avance.

## Code du travail

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

### Article R931-16

La durée pendant laquelle le congé peut être différé, en application de IV (3°) de l'article L. 931-29, ne peut excéder trois mois.

### Article R931-17

Lorsque les nécessités propres de l'entreprise ou de l'exploitation font obstacle à ce que toutes les demandes présentées au titre de l'article L. 931-29 soient simultanément satisfaites, les candidats sont départagés selon l'ordre de priorité ci-après :

Demandes déjà différées ;

Demandes présentées par les travailleurs dont le stage a été interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

Demandes formulées par les travailleurs ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

### Article R931-18

Le report de congé résultant de l'application des articles R. 931-16 et R. 931-17 n'entraîne pas suppression du droit à congé pour les travailleurs qui atteindraient l'âge de vingt ans ou deux ans d'activité professionnelle après le dépôt de leur demande. Sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions de l'article L. 931-1, les travailleurs conservent le droit de prendre le congé prévu à l'article L. 931-29 au-delà de l'âge de vingt ans ou après plus de deux ans d'activité professionnelle.

### Article R931-19

Toute décision de refus ou de report de congé doit être prise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

## *Section 3 Dispositions spéciales aux priorités prévues au troisième alinéa de l'article L. 931-8-2*

### Article R931-20

Lorsque les demandes de prise en charge présentées aux organismes mentionnés à l'article L. 951-3 par les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ne peuvent être simultanément satisfaites, lesdits organismes sont admis à satisfaire par priorité les demandes émanant de certains publics ou tendant à la fréquentation de certains types d'actions de formation, dès lors que les conditions ci-après ont été respectées :

Détermination de priorités, notamment selon la nature des formations, la catégorie professionnelle des demandeurs ou la taille de l'entreprise qui les emploie en tenant compte des listes de priorités établies selon le cas par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;

Répartition prévisionnelle des crédits entre les actions ou catégories reconnues prioritaires et les actions ou catégories non prioritaires ;

Information des employeurs et des salariés sur les priorités et la répartition mentionnées aux deux alinéas précédents.

Les priorités et la répartition prévues ci-dessus doivent être définies annuellement ; elles peuvent être modifiées ou reconduites d'année en année. Toutefois la part des crédits réservés à des formations répondant à des conditions fixées par décret ne peut être inférieure à 40 p. 100 des ressources de l'organisme, le pourcentage des crédits affectés à l'ensemble des interventions prioritaires ne pouvant atteindre 100 p. 100 des ressources.

### Article R931-21

## Code du travail

Lorsque des priorités ont été définies conformément aux dispositions de l'article précédent, les demandes se rattachant à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits qui sont réservés à leur financement; de la même façon, les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits réservés à leur financement. En l'absence d'une telle définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

### Article R931-21-1

Lorsqu'une demande de prise en charge est rejetée en tout ou partie par un des organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3, le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer un recours gracieux. Celui-ci doit être adressé à l'organisme qui a prononcé le rejet dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification de ce rejet.

Le recours gracieux est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration. Celui-ci détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, quand le rejet est confirmé, les raisons qui le motivent.

### Article R931-22

Les organismes mentionnés à l'article L. 951-3 sont tenus d'adresser chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle et, le cas échéant, au commissaire de la République de région, un compte rendu portant sur les demandes de prise en charge des congés de formation dont ils sont saisis, les conditions dans lesquelles ils ont satisfait lesdites demandes compte tenu des priorités qu'ils auront éventuellement définies, ainsi que sur le volume des demandes qu'ils n'ont pas pu satisfaire et les raisons de cette situation.

Le ministre chargé de la formation professionnelle communique ce compte rendu à la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Lorsqu'il en est destinataire, le commissaire de la République de région le communique au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

## *Section 4 Dispositions spéciales aux priorités prévues au 3e alinéa de l'article L. 931-17*

### Article R931-23

Lorsque les demandes de prise en charge présentées par les salariés bénéficiaires d'un congé de formation aux organismes mentionnés à l'article L. 951-1 ne peuvent être simultanément satisfaites et en l'absence de l'accord ou de la convention prévus à l'article L. 931-8-1, ces organismes définissent chaque année des priorités en tenant compte:

1. Des listes d'actions de formation ou de publics établies par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes;
2. De la qualification professionnelle des demandeurs, compte tenu de l'évolution de leur emploi et des besoins exprimés par les entreprises;
3. De la nature des actions de formation, en privilégiant l'objectif de l'insertion dans un emploi durable, notamment par l'acquisition d'un niveau supérieur de qualification ou l'obtention d'une qualification différente, en vue d'un changement d'activité ou de profession.

La part des crédits réservés à ces priorités ne peut être inférieure à 40 p. 100 des ressources de la section particulière de l'organisme mentionné au dernier alinéa de l'article L. 931-20.

### Article R931-24

Lorsque les priorités ont été définies conformément aux dispositions de l'article précédent, les demandes qui s'y rattachent sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits qui leur sont affectés.

## Code du travail

De la même façon, lorsqu'elles ne se rattachent pas à ces priorités ou en l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits qui leur sont affectés.

### Article R931-25

Les organismes paritaires agréés doivent informer les salariés sur les priorités et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge, ainsi que sur les crédits affectés à ces priorités.

### Article R931-25-1

Lorsqu'une demande de prise en charge est rejetée en tout ou partie par un des organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3, le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer un recours gracieux. Celui-ci doit être adressé à l'organisme qui a prononcé le rejet dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification de ce rejet.

Le recours gracieux est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration. Celui-ci détermine les conditions dans lesquelles il délègue à cette instance le pouvoir de se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, quand le rejet est confirmé, les raisons qui le motivent.

### Article R931-26

Sans préjudice des obligations auxquelles ils sont tenus, en application de l'article R. 964-27, les organismes agréés communiquent chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle et, le cas échéant, au préfet de région les renseignements statistiques et financiers permettant de suivre le fonctionnement de la section particulière mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 931-20.

A cette fin, l'état mentionné au deuxième alinéa de l'article R. 964-27 est complété conformément à un modèle établi par arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé du budget.

En outre, les organismes agréés sont tenus de fournir pour cette section particulière les informations mentionnées à l'article R. 931-22.

## *Section 5 Dispositions spéciales relatives au congé de bilan de compétences*

### Article R931-27

Peuvent seuls figurer sur la liste prévue au troisième alinéa de l'article L. 931-24 les organismes prestataires de bilans de compétences qui présentent des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7 du présent code.

Les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 sont tenus de communiquer chaque année au préfet de région la liste des organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences qu'ils ont arrêtée.

S'il apparaît, notamment à la suite d'un contrôle exercé en application de l'article L. 991-1, qu'un organisme prestataire de bilans de compétences figurant sur la liste méconnaît ou n'est plus en mesure de respecter les conditions et obligations édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7, cet organisme est exclu de ladite liste.

Cette exclusion est prononcée par l'organisme paritaire, le cas échéant à la demande du ministre chargé de la formation professionnelle ou du préfet de région.

### Article R931-28

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences institué par l'article L. 931-21 doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire 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.

## Code du travail

### Article R931-29

Lorsque les demandes de prise en charge présentées aux organismes paritaires mentionnés à l'article L. 951-3 par les bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences ne peuvent être simultanément satisfaites, lesdits organismes sont admis à satisfaire par priorité les demandes émanant de certains publics dès lors que les conditions ci-après ont été respectées :

- détermination de priorités, notamment selon la catégorie professionnelle des demandeurs ou la taille des entreprises qui les emploient en tenant compte des listes de priorités établies selon le cas par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ;
  - répartition des crédits entre les catégories prioritaires et non prioritaires ;
  - information des employeurs et des demandeurs sur les priorités et la répartition mentionnée ci-dessus.
- Les priorités doivent être définies annuellement.

Lorsque de telles priorités ont été définies, les demandes qui s'y rattachent sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits qui sont réservés à leur financement.

De la même façon, lorsqu'elles ne se rattachent pas à ces priorités ou en l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

### Article R931-30

Lorsque la demande de prise en charge est rejetée par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 951-3, le salarié intéressé est informé par cet organisme des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification du refus, un recours gracieux auprès de cet organisme.

Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours mentionnée aux articles R. 931-21-1 et R. 931-25-1. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent son rejet.

### Article R931-31

Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire de ce congé présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences.

Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice dudit congé.

### Article R931-32

Un travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour effectuer un bilan de compétences n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés définis aux articles L. 931-1, L. 931-28 et L. 931-29 du code du travail.

### Article R931-33

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences.

Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions définies à l'article L. 931-9 ou à l'article L. 931-18.



## Titre 4

### **Chapitre 1er Dispositions relatives aux titulaires d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976**

#### **Article R941-1**

Les titulaires d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976 qui désirent créer ou acquérir une entreprise artisanale, ainsi que leur conjoint, sont prioritaires pour l'accès aux stages agréés ou conventionnés par l'Etat lorsque la formation dispensée vise l'acquisition de la qualification nécessaire à la gestion d'une entreprise. Toutefois, les intéressés ne bénéficient de cette priorité que dans l'année qui précède ou qui suit l'échéance du plan d'épargne et pour une formation d'une durée maximale de 400 heures.

#### **Article R941-2**

L'Etat prend à sa charge les frais de stage des personnes visées à l'article R. 941-1.

#### **Article R941-3**

Si le titulaire d'un livret d'épargne, ou son conjoint, ayant suivi un stage dans les conditions prévues à l'article R. 941-1 ne crée pas ou n'acquiert pas une entreprise artisanale dans l'année qui suit l'achèvement du stage, il est tenu le rembourser à l'Etat 50 p. 100 des frais de stage dans les deux cas suivants:

Lorsque l'aide de l'Etat prévue à l'article R. 941-2 est limitée aux titulaires d'un livret d'épargne;

Lorsque le stage a été suivi avec maintien du contrat de travail et que les conditions de délai prévues aux trois premiers alinéas de l'article R. 930-6 du code du travail ne sont pas remplies.

L'intéressé est exonéré du remboursement lorsque l'établissement dépositaire du livret d'épargne a refusé de délivrer le prêt prévu au troisième paragraphe de l'article 80 de la loi n. 76-1232 du 29 décembre 1976.

Il peut également être exonéré du remboursement en fonction de circonstances exceptionnelles par décision de l'autorité signataire de la convention ou, dans le cas de stage ne faisant pas l'objet d'une convention, par décision du préfet de région.

### **Chapitre 2 Aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation**

#### **Article R942-1**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les employeurs de moins de cinquante salariés à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif. Sont considérées comme employant moins de cinquante salariés les entreprises occupant des salariés dont le nombre mensuel moyen a été au plus égal à quarante-neuf pendant l'année civile précédant la date de signature de la convention prévue à l'article R. 942-6.

Lorsque l'entreprise n'a pas exercé son activité durant une année civile complète avant la date de signature de la convention, la période à prendre en compte pour la détermination du nombre de salariés est celle comprise entre le début d'activité de l'entreprise et la date de signature de la convention.

#### **Article R942-2**

Les effectifs de l'entreprise sont appréciés selon les règles prévues aux articles L. 431-2 et L. 431-8. Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise les titulaires des contrats de travail suivants:

1° Contrats d'apprentissage définis aux articles L. 117-1 et suivants;

2° Contrats de retour à l'emploi prévus à l'article L. 322-4-2, jusqu'à l'expiration d'une période d'un an à compter de la date d'embauche;

## Code du travail

3° Contrats emploi-solidarité définis aux articles L. 322-4-7 et suivants, pendant toute la durée du contrat;  
4° Contrats de travail définis au titre VIII du livre IX du présent code, jusqu'au terme prévu par le contrat ou, à défaut, jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion.

### Article R942-3

Le bénéfice de l'aide au remplacement des salariés en formation prévue à l'article L. 942-1 est ouvert du chef de tous les salariés, à l'exception, d'une part, des salariés visés aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article R. 942-2, et, d'autre part, des salariés liés à des entreprises de travail temporaire par des contrats de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 et suivants.

### Article R942-4

Pour ouvrir droit au bénéfice de l'aide au remplacement des travailleurs en formation, les formations suivies doivent:

- 1° Avoir une durée supérieure à 120 heures en France métropolitaine, ou 60 heures dans les départements d'outre-mer;
- 2° Etre dispensées pendant le temps de travail par un organisme de formation indépendant de l'entreprise, quel que soit le lieu où se déroule la formation;
- 3° Etre organisées en continu; toutefois, la convention prévue à l'article R. 942-6 peut déroger à cette obligation dans le cadre d'un programme établi préalablement dans les conditions prévues à l'article R. 950-4;
- 4° Dans le cas où la formation s'inscrit dans le cadre d'un congé individuel de formation, permettre soit l'accès à un niveau supérieur de qualification, soit le changement d'activité ou de profession;
- 5° Ne pas comporter de stages pratiques dans l'entreprise employant le salarié.

### Article R942-5

L'aide au remplacement ne peut être accordée qu'en compensation du salaire des travailleurs remplaçants que l'entreprise recrute à l'extérieur, sous contrat de travail autre que les contrats définis au titre VIII du livre IX du présent code, le contrat de retour à l'emploi, le contrat emploi-solidarité ou le contrat d'apprentissage, ou qui sont mis à sa disposition par des entreprises de travail temporaire dans les conditions prévues au chapitre IV du titre II du livre Ier ou par un groupement d'employeurs dans les conditions prévues au chapitre VII du titre II du livre Ier.

L'aide ne peut être accordée que pour une durée inférieure à deux ans.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 932-7, l'aide au remplacement est prise en compte dans le plan de formation de l'entreprise.

### Article R942-6

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet du département où est situé l'établissement où est employé le salarié.

La demande de convention doit être déposée par l'employeur auprès du directeur départemental du travail et de l'emploi au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant.

La convention précise notamment:

- a) L'identité et la qualité de l'employeur ainsi que le nombre des salariés calculé selon les règles définies à l'article R. 942-1 pour le seuil des cinquante salariés;
- b) L'identité et la qualification du salarié partant en formation et l'emploi occupé;
- c) La nature, la durée et les modalités de la formation envisagée ainsi que la désignation de l'organisme de formation;
- d) L'identité et la qualification du salarié remplaçant, la nature du poste et la durée du remplacement en nombre d'heures;
- e) L'identité de l'employeur du remplaçant quand il s'agit d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs;
- f) Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat;
- g) Les modalités de contrôle de l'application de la convention.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche ou de mise à disposition du salarié remplaçant.

## Code du travail

### Article R942-7

L'aide de l'Etat est accordée sur la base d'un forfait mensuel correspondant à 169 heures. Le montant payé est calculé au prorata du nombre total d'heures travaillées par le remplaçant dans la limite du nombre d'heures de formation dispensées au salarié remplacé.

Le forfait mensuel mentionné à l'alinéa précédent peut être différent en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer. Il est fixé par décret.

L'aide est versée à l'employeur en fin de remplacement quand la durée du remplacement est au plus égale à 169 heures. Quand cette durée excède 169 heures et que les formations sont organisées en continu, elle peut faire l'objet d'avances mensuelles. Un premier versement est effectué au titre du premier mois, à la prise d'effet de la convention, au vu du contrat de travail du remplaçant ou de la convention de mise à disposition et de l'attestation d'inscription du centre de formation.

Dans le cas de remplacement correspondant à des formations organisées de façon discontinue, des remboursements peuvent être effectués par périodes de 169 heures.

### Article R942-8

L'employeur est tenu de signaler à la direction départementale du travail et de l'emploi toute rupture du contrat de travail du remplaçant ou toute interruption de la formation qui interviendrait avant l'expiration de la convention.

En cas de non-respect des dispositions prévues par la convention ou en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin du remplacement, l'aide de l'Etat n'est pas due à l'employeur. Si un acompte lui a été accordé, il est tenu de reverser à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues.

Toutefois, en cas de faute grave du remplaçant, de force majeure, de rupture au titre de la période d'essai ou en cas de rupture anticipée à l'initiative du remplaçant, l'aide de l'Etat est calculée au prorata du temps de travail réalisé par celui-ci. Si un acompte a été accordé, le reversement ne porte que sur la part de l'aide forfaitaire correspondant au temps de travail non réalisé.

## Titre 5 De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

### *Section 1 Champ d'application de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue*

#### Article R950-1

Sont considérés comme occupant au minimum dix salariés, au sens de l'article L. 950-1, les employeurs occupant des salariés dont le nombre mensuel moyen est au moins égal à dix pendant l'année ou la fraction d'année où l'activité est exercée.

Toutefois, ceux de ces employeurs occupant des salariés d'une manière intermittente ou travaillant à domicile, ne sont soumis à l'obligation de participer que si le montant total des salaires versés pendant l'année est au moins égal à 120 fois le salaire mensuel minimum de croissance. En cas de début ou de fin d'activité, le chiffre est réduit, pour l'année considérée, au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'activité est exercée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 212-1, chaque salarié à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 entre en compte dans l'effectif du personnel au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire de travail mentionnée dans son contrat et la durée légale de travail ou, si elle est inférieure à la durée légale, la durée normale de travail accomplie dans l'établissement ou la partie d'établissement où il est employé.

#### Article R950-2

1. Pour le calcul du montant de la participation prévue à l'article L. 951-1, sont retenues toutes les sommes payées par les employeurs à l'ensemble de leur personnel à titre de traitements, salaires, indemnités et émoluments, y compris la valeur des avantages en nature, quel que soit le lieu du domicile des bénéficiaires.

## Code du travail

Sont exclues de ce montant les sommes définies à l'article 81 et aux articles 231 A à 231 bis G du code général des impôts.

2. Les sommes prévues au 1. du présent article sont comprises dans la base de calcul de la participation pour leur montant brut, avant déduction de la cotisation ouvrière de sécurité sociale et des retenues pour la retraite.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés appartenant aux catégories de professions qui bénéficient, en vertu de l'alinéa 3 du 3e de l'article 83 du code général des impôts, d'une déduction supplémentaire pour frais professionnels, le montant de cette déduction supplémentaire peut, pour la détermination de la base de la participation, être défalqué du montant brut des sommes susindiquées.

Lorsque les employeurs usent de cette faculté, la base de la participation est constituée par le montant global des rémunérations acquises aux intéressés, y compris les indemnités versées à titre de frais d'emploi, de service, de route et autres allocations similaires.

3. L'estimation des rémunérations allouées sous la forme d'avantages en nature est faite conformément aux dispositions de l'article 82 (2e alinéa) du code général des impôts.

### *Section 2 Dépenses consacrées par les employeurs au développement de la formation professionnelle continue*

#### Article R950-3

Les dépenses mentionnées au 1° du deuxième alinéa de l'article L. 951-1 sont les dépenses acquittées au cours de l'année de paiement des salaires servant de base au calcul de la participation ou dues au titre de cette année.

Les dépenses mentionnées aux 2°, 3°, 4° et 5° du deuxième alinéa de l'article L. 951-1 et à l'article L. 951-3 sont prises en compte pour le calcul de la participation effective de l'employeur, à la condition d'avoir été engagées et payées avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette participation.

Dans ce cas, une mention indiquant l'année à laquelle se rapportent lesdites dépenses doit être portée par le bénéficiaire sur les pièces et documents justificatifs dont la production est prévue au cinquième alinéa de l'article L. 951-13.

En cas de cession, de cessation d'entreprise ou de décès de l'exploitant, les dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus ne sont applicables qu'aux dépenses qui ont été engagées et payées antérieurement à la cession, à la cessation de l'entreprise ou au décès.

Les dépenses mentionnées au premier alinéa ci-dessus sont déterminées selon les modalités définies aux articles R. 950-4 à R. 950-17 ci-après; elles doivent concerner le financement d'action de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences du type de celles qui sont définies à l'article L. 900-2, à l'exclusion des dépenses consacrées au financement des premières formations technologiques et professionnelles définies à l'article 1er de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971.

#### Paragraphe 1 Actions de formation

#### Article R950-4

Les actions de formation financées par les employeurs en vue de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 950-1 se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production. Dans ce cas, il est rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à

## Code du travail

défaut, à la commission mentionnée à l'article R. 950-18 des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus.

### Article R950-5

Les dépenses de fonctionnement des stages qui peuvent être prises en compte en vertu de l'article L. 951-2 et qui sont relatives aux personnels enseignants et non enseignants comprennent les rémunérations de ces personnels, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de l'employeur et les charges légales assises sur ces rémunérations.

Les personnels enseignants sont ceux qui sont affectés à temps plein ou pour une fraction déterminée de leur activité à l'encadrement des stages.

Les personnels non enseignants sont ceux qui sont affectés à temps plein à l'organisation et à l'administration de ces stages.

### Article R950-6

Les dépenses de fonctionnement des stages qui peuvent être prises en compte en vertu de l'article L. 951-2 et qui sont relatives aux fournitures et matières d'oeuvre ne peuvent concerner que les fournitures et matières d'oeuvre exclusivement utilisées pour la formation dispensée.

### Article R950-7

Les annuités d'amortissement qui peuvent être prises en compte en vertu du 1° de l'article L. 951-1 sont calculées comme en matière fiscale.

En ce qui concerne l'acquisition, la construction ou l'aménagement de locaux exclusivement affectés à la formation ne peuvent être prises en compte que les charges d'amortissement y afférentes.

### Article R950-8

Les versements effectués par les employeurs à un organisme de formation, en application de conventions annuelles ou pluriannuelles conclues conformément aux dispositions des articles L. 920-1 à L. 920-3, ne peuvent être pris en compte, en vertu de l'article L. 951-1 (1°) que s'ils concernent des actions de formation organisées au bénéfice des personnels occupés par ces employeurs.

### Article R950-9

Les conventions de formation prévues à la deuxième phrase du cinquième alinéa de l'article L. 961-12 peuvent être conclues avec une chambre de commerce et d'industrie, une chambre de métiers ou une chambre d'agriculture. Conformément aux dispositions de l'article L. 952-1, les versements effectués dans ce cadre par les employeurs occupant moins de dix salariés ne sont pas libératoires au titre de la contribution instituée par ledit article.

### Article R950-12

Dans le cas où un organisme de formation reçoit, outre les versements des employeurs, un concours financier d'une personne morale de droit public, les dépenses effectuées par cet organisme au titre de la formation des stagiaires sont prises en compte sous déduction de ce concours lorsqu'il s'agit d'apprécier si ces employeurs se sont acquittés de l'obligation mise à leur charge par l'article L. 950-1.

Pour cette appréciation, le montant de ce concours est fictivement réparti entre les employeurs intéressés, compte tenu de la durée de formation de leurs stagiaires et des versements qu'ils ont faits audit organisme.

### Article R950-13

Dans le cas où le montant des versements destinés à l'organisme de formation est supérieur au montant des dépenses de formation effectivement exposées pour les stagiaires en considération desquels lesdits versement ont été gérés, l'excédent est reversé, à l'expiration de la période de validité de la convention, par l'organisme de formation aux employeurs intéressés.

Dans le cas de conventions pluriannuelles ce reversement doit intervenir au plus tard à la fin de chaque période triennale.

## Code du travail

Les sommes perçues par les organismes de formation en application de conventions ne peuvent être déposées qu'à vue ou placées à court terme. Les produits financiers qui résultent de ces placements sont consacrés au financement d'actions de formation destinées aux personnes mentionnées aux a à c du 4° de l'article R. 950-9.

Ces produits financiers doivent être utilisés dans les deux années qui suivent l'année de leur perception. A défaut, ils font l'objet d'un versement au Trésor public, dans les conditions fixées à l'article L. 920-11.

### Paragraphe 2 Bilans de compétences

#### Article R950-13-1

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences pris en charge par les employeurs sont ceux figurant sur la liste mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 931-24.

Toutefois, un employeur peut recourir à un organisme non inscrit sur la liste si cet organisme présente des garanties suffisantes en ce qui concerne le respect des obligations et conditions édictées par les articles R. 900-1 à R. 900-7. Ces garanties sont appréciées par le préfet de région, auquel l'employeur est tenu de communiquer préalablement les informations contenues dans la convention prévue à l'article R. 900-3. L'accord du préfet de région est réputé acquis à défaut de décision de refus notifiée à l'employeur dans le mois qui suit la réception du dossier.

Les dépenses engagées à ce titre couvrent les frais afférents à la réalisation des bilans de compétences et la rémunération des bénéficiaires.

Les dépenses de rémunération sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 950-14.

#### Article R950-13-2

Lorsqu'il demande le consentement du salarié à la réalisation du bilan de compétences, l'employeur doit lui présenter la convention tripartite mentionnée à l'article R. 900-3 dûment complétée.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il aura apposé sa signature précédée de la mention lu et approuvé.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus de sa part.

### Paragraphe 3 Dispositions diverses

#### Article R950-14

Les dépenses de rémunération des stagiaires prises en compte en vertu de l'article L. 951-2 s'entendent du montant brut des rémunérations telles qu'elles sont déclarées à l'administration fiscale en application de l'article 87 du code général des impôts, majoré des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur afférentes auxdites rémunérations, ainsi que des charges légales assises sur ces rémunérations.

Les rémunérations retenues sont, selon le cas, soit celles que les stagiaires ont effectivement perçues pendant la durée du stage, soit une fraction de la rémunération annuelle de chaque salarié ayant suivi un stage de formation. Cette fraction est déterminée en appliquant à la rémunération annuelle le rapport constaté entre le nombre d'heures de stage et le nombre total d'heures rémunérées dans l'année.

#### Article R950-15

Les contributions des employeurs au financement du fonds d'assurance formation de travailleurs salariés ne sont libératoires de la participation desdits employeurs au financement de la formation professionnelle continue que si ces fonds sont constitués et gérés conformément aux dispositions de la section VI du titre VI du livre IX du présent code.

#### Article R950-16

Pour l'application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 951-3, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle selon laquelle ils ne peuvent verser la contribution destinée au financement des congés individuels de formation qu'à un seul organisme paritaire agréé, dans les conditions suivantes:



## Code du travail

1° Lorsque l'entreprise comporte des établissements multiples implantés dans plusieurs régions, et qu'elle n'est pas tenue en vertu des dispositions d'une convention ou accord collectif conclus en application du titre III du livre Ier du présent code d'effectuer les versements lui incombant à un organisme paritaire national ou interrégional créé dans le cadre de ladite convention ou dudit accord ayant reçu l'agrément prévu par le premier alinéa de l'article L. 951-3.

2° Lorsque l'entreprise comporte des établissements multiples implantés dans plusieurs départements d'une même région et qu'elle est tenue en vertu des dispositions d'une convention collective d'effectuer les versements lui incombant calculés sur le montant des salaires des personnels concernés à un organisme paritaire départemental créé dans le cadre de ladite convention ayant reçu l'agrément prévu par le premier alinéa de l'article L. 951-3.

3° Lorsque sont occupés dans l'entreprise des salariés appartenant à des professions ou à des catégories professionnelles distinctes, pour chacune desquelles il existe un organisme paritaire créé par voie de convention collective ou d'accord collectif liant l'entreprise, ayant reçu l'agrément prévu par le premier alinéa de l'article L. 951-3 et auquel l'entreprise est tenue d'effectuer les versements lui incombant calculés sur le montant des salaires des personnels desdites professions ou catégories professionnelles.

Les dispositions des 1°, 2° et 3° de l'alinéa précédent ne sont pas incompatibles et peuvent être appliquées dans une même entreprise.

### Article R950-17

L'agrément au plan national prévu par l'article L. 951-1 (4°) est accordé par le ministre chargé de la formation professionnelle après avis de la commission permanente instituée par l'article R. 910-9.

## *Section 3 Consultation du comité d'entreprise*

### Article R950-18

Dans les entreprises ou organismes où les attributions du comité d'entreprise sont dévolues à d'autres organismes, ceux-ci sont substitués au comité d'entreprise pour l'application des dispositions de l'article L. 951-8 et de celles de l'article R. 950-4.

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés qui ne sont pas tenues d'avoir un comité d'entreprise ou un organisme de la nature de ceux que mentionne l'alinéa précédent, il est créé une commission spéciale qui est consultée dans les conditions prévues à l'article L. 951-8.

Cette commission comprend autant de membres qu'il y a d'organisations syndicales ayant constitué légalement ou qui ont droit de constituer une section syndicale dans l'entreprise considérée. Chacune de ces organisations désigne un membre qui est obligatoirement choisi parmi les salariés de ladite entreprise remplissant les conditions requises pour l'éligibilité en qualité de membre d'un comité d'entreprise.

## *Section 4 Déclaration relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue des employeurs occupant au minimum dix salariés*

### Article R950-19

La déclaration visée à l'article L. 951-12 doit indiquer, outre la désignation et l'adresse du déclarant:

1° Le montant des salaires payés tels qu'ils sont définis à l'article R. 950-2;

2° Le montant brut de la contribution incombant à l'employeur;

3° Le montant des dépenses effectivement consenties en vertu des articles L. 951-1 et L. 951-11 ainsi que le montant correspondant à la fraction de la participation instituée par l'article L. 951-1 dont l'employeur lié par un engagement de développement de la formation est réputé s'acquitter;

4° La répartition de ces dépenses selon les catégories suivantes:

Dépenses de fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise, en distinguant:

Les frais de personnel enseignant;

Les frais de personnel non enseignant;

Les fournitures et matières d'oeuvre;

## Code du travail

Les autres frais de fonctionnement;  
Dépenses d'équipement en matériel définies à l'article R. 950-7 ci-dessus;  
Dépenses de formation effectuées au bénéfice du personnel de l'entreprise, en application de conventions;  
Dépenses de bilans de compétences effectuées au bénéfice du personnel de l'entreprise en application des conventions visées à l'article R. 900-3;  
Rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise;  
Versements effectués dans les conditions prévues à l'article L. 951-1 (5°) du code du travail;  
Versements effectués au titre de fonds d'assurance formation et versements à un organisme paritaire agréé en application de l'article L. 951-3;  
Versements effectués dans les conditions prévues par l'article L. 951-1 (4°);  
Versements effectués au titre d'une taxe parafiscale affectée à la formation professionnelle.

5° Selon le cas, l'insuffisance de contribution au titre de la période considérée, ou l'excédent reportable sur les trois années suivantes ou l'insuffisance de contribution versée aux organismes paritaires agréés par l'Etat au titre du congé individuel de formation en application de l'article L. 951-3;

6° Eventuellement, le montant restant à reporter au titre des dépenses effectuées au cours de chacune des trois années précédentes;

7° Le cas échéant, la majoration prévue à l'article L. 951-9, I;

8° Le montant total du versement à effectuer à la caisse du comptable des impôts;

9° Le nombre de salariés de l'entreprise;

10° Le nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une formation ou d'un bilan de compétences au cours de l'année, financée en tout ou partie au moyen de la participation de l'employeur, ainsi que le nombre d'heures de formation et de bilan de compétences reçues par eux, selon qu'elles ont ou non donné lieu au maintien d'une rémunération;

11° La répartition de ces stagiaires:

a) Par sexe;

b) Par catégorie d'emploi;

c) Par âge;

d) Par type d'action au sens de l'article L. 900-2;

12° Le nombre de jeunes travailleurs au sens de l'article L. 931-14 qui ont bénéficié d'une formation au cours de l'année.

Cette déclaration doit être rédigée, en double exemplaire, sur un imprimé fourni par l'administration.

### Article R950-20

Doivent être joints à la déclaration:

Un état, en double exemplaire, présenté selon le modèle établi par l'administration et comprenant:

La liste des conventions passées par l'employeur avec des organismes de formation ainsi que les effectifs concernés et le montant des versements effectués en application de ces conventions et retenus au titre de la participation;

La liste des conventions mentionnées à l'article R. 900-3 passées par l'employeur avec des organismes réalisant des bilans de compétences au bénéfice du personnel de l'entreprise ainsi que les effectifs concernés et le montant des dépenses imputées sur l'obligation de participer;

La liste des organismes agréés dans les conditions prévues au 4° de l'article L. 951-1 ayant reçu des versements de l'employeur ainsi que le montant de chacun des versements;

La liste et le montant des subventions reçues de l'Etat ou de la région, dans l'année, par l'employeur au titre de la formation professionnelle;

L'indication du ou, le cas échéant, des organismes agréés ayant reçu des versements de l'employeur en application des articles L. 951-1 (2°) et L. 951-3;

Le procès-verbal de la délibération du comité d'entreprise prévue à l'article L. 951-8 ou, à défaut, le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 433-13 ou le procès-verbal de la délibération de l'un des organismes prévus à l'article R. 950-18;

Eventuellement les références de l'engagement de développement prévu à l'article L. 951-5.

### Article R950-21

## Code du travail

La déclaration doit être déposée, dans le délai prévu à l'article L. 951-12 (II), à la recette des impôts du lieu:

De souscription de la déclaration des résultats pour les sociétés, les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales ainsi que pour les employeurs exerçant une activité non commerciale;  
De l'exploitation ou du siège de la direction, en cas de pluralité d'exploitations, pour les exploitants agricoles;

Du domicile ou du siège social pour les autres employeurs.

### Article R950-22

Les versements mentionnés aux articles L. 951-3 (2e et 4e alinéa) et L. 951-9 doivent être effectués, au moment du dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 951-12, à la recette des impôts compétente en vertu des dispositions de l'article R. 950-21.

### *Section 5 Déclaration relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de dix salariés*

#### Article R950-23

La déclaration prévue à l'article L. 952-4 doit indiquer, outre la désignation et l'adresse du déclarant:

- 1° Le montant des salaires payés tels qu'ils sont définis au premier alinéa de l'article L. 952-1;
- 2° Le montant des salaires payés tels qu'ils sont définis au premier alinéa de l'article L. 931-20-1;
- 3° L'assiette de la contribution à laquelle sont assujetties les personnes mentionnées à l'alinéa 1er de l'article L. 953-1, et effectuant leur versement à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1;
- 4° Le montant de l'obligation et des contributions mentionnées aux articles L. 931-20-1, L. 952-1 et L. 953-1;
- 5° Le montant des versements effectués aux organismes collecteurs agréés pour recevoir les contributions visées au 4° ci-dessus, avec indication de leur dénomination et de l'adresse précise de ces organismes;
- 6° Selon les cas, l'absence ou l'insuffisance des versements effectués, compte tenu du montant des contributions dues;
- 7° Le cas échéant, la détermination des majorations prévues aux articles L. 952-3 et L. 931-20, cinquième et sixième alinéas;
- 8° Le montant total du versement à effectuer à la caisse du comptable des impôts;
- 9° Le nombre de salariés de l'entreprise par catégorie d'emploi et par sexe ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés ayant suivi une action de formation et le nombre d'heures de formation correspondant.

Cette déclaration doit être rédigée en un exemplaire sur un imprimé fourni par l'administration.

#### Article R950-24

La déclaration doit être déposée dans les délais prévus au deuxième et, le cas échéant, aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 952-4, à la recette des impôts du lieu:

- a) Du siège de la direction de l'entreprise ou, à défaut, du principal lieu d'exercice de la profession ou du lieu du principal établissement;
- b) De l'exploitation, ou du siège de la direction en cas de pluralité d'exploitations, pour les exploitants agricoles.

### *Section 6 Des engagements de développement de la formation*

#### Article R950-25

Outre les clauses prévues au troisième alinéa de l'article L. 951-5, l'engagement de développement de la formation détermine, sous réserve des dispositions de l'article R. 950-33, la fraction de la participation instituée par l'article L. 951-1 dont les employeurs entrant dans le champ d'application de cet engagement sont réputés s'acquitter; il fixe les règles suivant lesquelles il peut être modifié, dénoncé ou résilié; il définit les conditions dans lesquelles les parties signataires procèdent à l'examen annuel d'exécution de leurs obligations ainsi que les modalités selon lesquelles y sont associées les institutions représentatives du personnel des entreprises contractantes.

## Code du travail

### Article R950-26

Lorsque l'engagement de développement de la formation est conclu par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, il précise les modalités selon lesquelles les organisations syndicales qui ont été consultées avant sa signature sont associées à l'examen annuel de son exécution.

### Article R950-27

Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 951-5, l'engagement de développement de la formation est, avant signature, soumis par l'autorité administrative signataire à l'avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi s'il a un champ d'application régional ou, si celui-ci excède le cadre régional, à l'avis de la commission permanente du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

### Article R950-28

L'engagement de développement de la formation est signé au nom de l'Etat par le commissaire de la République de région ou, si son champ d'application excède le cadre régional, par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Lorsque l'engagement est conclu par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, l'employeur qui désire s'y associer le fait par une adhésion écrite.

### Article R950-29

Les régions peuvent être associées à l'élaboration et à la conclusion des engagements de développement de la formation.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture participent éventuellement à leur réalisation.

### Article R950-30

Lorsque les objectifs de formation professionnelle et de promotion sociale poursuivis par les signataires d'un engagement de développement de la formation répondent aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par l'Etat, ce dernier peut décider d'apporter une contribution à cet engagement.

### Article R950-31

L'engagement de développement de la formation professionnelle peut être révisé annuellement. Il fait l'objet d'un réexamen d'ensemble par les parties au moins tous les cinq ans. Dans le cas où un engagement conclu par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle donne lieu à un avenant, celui-ci est notifié aux employeurs adhérents à l'engagement, qui disposent d'un délai de deux mois à compter de cette notification pour faire connaître à l'organisation leur décision de se retirer de l'engagement.

### Article R950-32

En cas de méconnaissance partielle ou totale de l'engagement de développement de la formation par l'employeur, celui-ci n'est réputé s'acquitter de la fraction de la participation instituée à l'article L. 951-1 qu'au prorata des actions exécutées.

## *Section 7 Des conditions de fonctionnement des organismes collecteurs de la contribution des employeurs occupant moins de dix salariés*

### Article R952-3

Les organismes collecteurs gèrent paritairement les contributions versées par les employeurs et définissent les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par ces derniers.

Les organismes collecteurs constituent en leur sein une section particulière, distincte des autres sections, pour assurer la gestion des sommes collectées et suivre l'emploi de cette ressource. Les sommes sont mutualisées, dès leur réception, au sein de cette section particulière.

## Code du travail

Les dispositions des articles R. 964-4 à R. 964-10 sont applicables à la section particulière ainsi constituée, même si l'organisme collecteur n'est pas un fonds d'assurance-formation.

### Article R952-4

Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu prévoit la mutualisation élargie mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 952-2, les fonds d'assurance-formation agréés peuvent affecter les versements des employeurs occupant au minimum dix salariés au financement des plans de formation présentés par les diverses entreprises adhérant à l'organisme, quelle que soit leur taille. Dans ce cas, l'organisme collecteur est tenu de transmettre au ministre chargé de la formation professionnelle un document annuel permettant de suivre l'emploi des fonds collectés au titre de la contribution prévue à l'article L. 952-1.

### Article R952-5

Lorsque, faisant usage de la faculté ouverte par le troisième alinéa de l'article L. 953-1, des travailleurs indépendants, ou des membres des professions libérales et des professions non salariées, versent leur propre contribution à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1, cette contribution est assimilée à celle versée au titre des salariés et obéit aux mêmes règles. L'organisme collecteur est tenu de transmettre au ministre chargé de la formation professionnelle un document annuel permettant de suivre l'emploi de cette contribution de non-salariés.

### *Section 8 De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées au développement de la formation professionnelle continue*

### Article R953-1

La contribution mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 953-1 est due par les personnes non salariées, à l'exception de celles mentionnées aux articles L. 953-2 et L. 953-3, dont la rémunération ne peut être prise en compte pour la détermination du montant des salaires, entendu au sens du I de l'article 231 du code général des impôts.

Ces personnes ne peuvent bénéficier du droit à la formation professionnelle continue que si elles sont à jour du paiement de cette contribution.

Elles versent leur contribution:

- a) Soit à un organisme collecteur agréé, en vertu de l'article L. 952-1, pour recevoir la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle en faveur de leurs salariés;
- b) Soit à un fonds d'assurance-formation de non-salariés ayant pour but exclusif de financer la formation des personnes intéressées, et habilité à cet effet par l'Etat.

### Article R953-2

Les fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionnés au b du troisième alinéa de l'article R. 953-1 sont créés soit par des organisations syndicales d'employeurs représentatives et des chambres de commerce et d'industrie, soit par des organisations syndicales représentatives de professions libérales. L'acte constitutif du fonds détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel.

Lorsqu'il est professionnel, ce champ d'intervention est obligatoirement national. Dans tous les cas, ce champ est défini par référence à la Nomenclature d'activités française.

L'acte constitutif fixe notamment:

- a) La composition du conseil de gestion et l'étendue des pouvoirs de celui-ci;
  - b) Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention du fonds et de répartition des ressources entre ces interventions;
  - c) Le mode de désignation du ou des organes chargés de la préparation des mesures énumérées ci-dessus et de l'exécution des décisions de gestion du fonds.
- En aucun cas, les tâches relatives à la gestion d'un fonds d'assurance-formation ne peuvent être confiées à un établissement de formation, à un établissement bancaire ou à un organisme de crédit.

## Code du travail

### Article R953-3

L'habilitation des fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionnés aux articles R. 953-1 et R. 953-2 est accordée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

L'habilitation ne peut être délivrée que si ces organismes satisfont aux dispositions législatives et réglementaires relatives à leur constitution.

L'habilitation n'est accordée qu'aux fonds dont le montant estimé de la collecte annuelle est supérieur à un seuil fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en vue d'assurer une capacité financière suffisante pour le développement de la formation professionnelle.

### Article R953-4

L'habilitation peut être retirée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle lorsque les dispositions législatives et réglementaires applicables aux fonds d'assurance-formation, ou les conditions particulières prévues par la décision d'habilitation, ne sont pas respectées.

L'habilitation est également retirée dans le cas cas où le montant de la collecte annuelle n'atteint pas, pendant deux années consécutives, le seuil prévu au troisième alinéa de l'article R. 953-3.

Dans tous les cas, la décision de retrait ne peut intervenir sans que l'organisme gestionnaire ait été préalablement informé et invité à s'expliquer.

### Article R953-5

Les dispositions des articles R. 964-1-6, R. 964-1-8, R. 964-1-9, R. 964-1-12, R. 964-1-13, R. 964-4, R. 964-8 et R. 964-9 sont applicables aux fonds d'assurance formation de non-salariés, habilités au titre de la présente section.

### Article R953-6

Lorsque la contribution mentionnée à l'article R. 953-1 est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 953-1, elle est acquittée au plus tard le 31 mai de chaque année auprès de ces organismes. Elle est assise sur le montant du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année précédant celle de la mise en recouvrement.

Elle est versée par la personne non salariée à l'organisme destinataire de ses cotisations personnelles d'allocations familiales.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe le modèle des déclarations que les personnes mentionnées à l'article R. 953-1 doivent fournir aux organismes de recouvrement pour le versement de ladite contribution.

### Article R953-7

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités de répartition, entre les fonds habilités, du produit des contributions encaissées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale, et centralisées par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Cette répartition est établie en fonction de la population des cotisants relevant du champ d'intervention de chaque fonds.

## *Section 9 De la participation des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles au développement de la formation professionnelle continue*

### Article R953-10

La contribution mentionnée à l'article L. 953-3 est due au titre de la participation à la formation professionnelle continue des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles ainsi que leur conjoint et des membres de leur famille, tels que définis, respectivement, par les I, II et III de l'article 1003-7-1 du code rural et par l'article 1122-1 du même code.

Ces personnes ne peuvent bénéficier du droit à la formation professionnelle continue que si elles sont à jour du paiement de cette contribution.



## Code du travail

Leur contribution, calculée selon les dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 953-3, est versée au fonds d'assurance-formation mentionné au dernier alinéa de cet article.

### Article R953-11

Le fonds d'assurance-formation est créé par les organisations professionnelles les plus représentatives de l'agriculture et par l'assemblée permanente des chambres d'agriculture.

L'habilitation de ce fonds d'assurance-formation est prononcée par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'agriculture. Elle ne peut être accordée que si les statuts et règles de gestion de cet organisme sont compatibles avec les dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les dispositions des articles R. 964-1-6, R. 964-1-8, R. 964-1-9, R. 964-1-12, R. 964-1-13, R. 964-3, R. 964-4, R. 964-8 et R. 964-9 sont applicables au fonds.

L'habilitation peut être retirée, par arrêté conjoint des ministres mentionnés au deuxième alinéa ci-dessus, lorsque les dispositions législatives et réglementaires applicables au fonds d'assurance-formation, ou les conditions particulières prévues par la décision d'habilitation, ne sont pas respectées. La décision de retrait ne peut intervenir sans que l'organisme gestionnaire ait été informé et invité à s'expliquer.

### Article R953-12

La contribution mentionnée à l'article L. 953-3 est recouvrée et contrôlée, pour le compte du fonds d'assurance-formation habilité, par les caisses de mutualité sociale agricole qui la reversent audit fonds avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle du recouvrement.

Les modalités de ce reversement sont fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'agriculture et de la formation professionnelle, qui déterminera notamment le montant des frais de gestion que les caisses de mutualité sociale agricole pourront percevoir.

## Titre 6 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle et de leur protection sociale

### Chapitre 1 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle

#### *Section 1 Stages ouvrant droit à rémunération*

##### Article R961-1

Les stages définis à l'article L. 900-2 ouvrent droit au bénéfice des régimes de rémunération prévus au titre VI du livre IX du présent code, s'ils répondent aux conditions énumérées à la précédente section.

##### Article R961-2

Les stages relevant du deuxième alinéa de l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 sont agréés:

- Par le Premier ministre, après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa commission permanente, pour les stages organisés et financés au niveau national;
- Par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, pour les stages organisés et financés au niveau régional;
- Par le préfet de département, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, pour les stages organisés et financés au niveau départemental.

La consultation des organismes mentionnés ci-dessus porte sur les programmes au titre desquels sont organisés les stages dont l'agrément est envisagé.

Les autres stages sont agréés par le président du conseil régional après avis dudit comité.

L'autorité administrative compétente pour délivrer l'agrément examine le projet de stage selon les critères d'appréciation suivants:

- nature du stage, conditions d'admission du stagiaire, niveau de la formation, contenu des programmes, contenu du plan de formation prévu à l'article R. 961-3, sanction des études, qualification des

## Code du travail

enseignants et des responsables du stage, installation des locaux et exercice du contrôle financier, technique et pédagogique.

La décision d'agrément précise:

1° S'il s'agit de stages dont la durée est préalablement définie:

- a) Le nombre maximal de stagiaires susceptibles d'être rémunérés chaque année;
- b) La durée totale et la durée hebdomadaire du stage, ainsi que le nombre de mois-stagiaires;
- c) Les dates de début et de fin du stage.

2° S'il s'agit de stages accueillant des stagiaires en continu: le nombre annuel de mois-stagiaires.

3° S'il s'agit de stages comportant un enseignement à distance, outre le nombre de stagiaires et les dates de début et de fin du stage:

a) Lorsque l'enseignement est dispensé en totalité à distance:

- le nombre d'heures estimées nécessaires pour exécuter les travaux demandés à chaque stagiaire;
- la fréquence, au moins mensuelle, et la durée des séances d'évaluation pédagogique se déroulant dans les locaux du centre de formation;

b) Lorsque l'enseignement, dispensé en formation dite ouverte, comporte alternativement un enseignement dans les locaux d'un centre de formation et un enseignement à distance:

- la durée totale, en heures, de l'ensemble de ces enseignements;

- en précisant, pour l'enseignement à distance, le nombre d'heures estimées nécessaires pour effectuer les travaux demandés à chaque stagiaire.

En outre, les stages organisés par les employeurs en application de l'article L. 961-4 ne peuvent être agréés que dans le cas où leur création est motivée par une création d'emplois, une modification du processus de production, une réduction de l'effectif ou par une cessation d'activité.

L'agrément du stage ne peut être accordé que pour trois ans au plus. Son renouvellement au terme de la période pour laquelle il a été donné ne peut résulter que d'une décision explicite. Il peut être retiré moyennant un préavis de trois mois en raison des résultats des contrôles effectués par les organismes ou services chargés d'effectuer les inspections administrative, financière ou technique. Le retrait d'agrément ne fait pas obstacle au maintien de la rémunération des intéressés jusqu'à la fin du stage.

Les conventions prévoyant le financement d'une action de formation ou d'adaptation par le fonds national de l'emploi valent agrément de cette action par l'Etat au titre de la rémunération des stagiaires.

### Article R961-3

Les stages comportant un enseignement dispensé en totalité ou en partie à distance donnent lieu, avant le début des travaux du stagiaire, à l'élaboration d'un plan de formation établi d'accord entre le directeur de l'établissement et le stagiaire. Le plan de formation définit, pour chaque mois, le calendrier, la nature, la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux demandés et le mode de vérification de l'exécution de ces derniers.

Le plan définit l'assiduité du stagiaire par le rapport entre la durée estimée de l'exécution des travaux effectivement réalisés par le stagiaire et vérifiés par l'établissement et la durée estimée nécessaire pour effectuer tous les travaux prévus chaque mois.

Le plan de formation est transmis, avec la demande de rémunération établie par le stagiaire, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article R. 961-8.

### Article R961-4

Les stages doivent comporter les durées suivantes:

Stages à temps plein:

Durée maximum: trois ans;

Durée minimum: quarante heures;

Durée minimum hebdomadaire: trente heures.

Stages à temps partiel:

Durée maximum: trois ans;

Durée minimum: quarante heures.

# Code du travail

## *Section 2 Modalités de calcul et de versement des rémunérations*

### *Paragraphe 1 Rémunérations versées aux stagiaires*

#### Article R961-5

Les travailleurs titulaires d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976, ainsi que leurs conjoints reçoivent une rémunération dont le taux est fixé par décret lorsqu'ils suivent, par application de l'article R. 940-1, un stage de formation agréé par l'Etat ou par une région au titre de la rémunération des stagiaires et que leur demande de prise en charge présentée par application de l'article L. 951-3 n'a pas reçu de suite favorable.

#### Article R961-6

Les travailleurs ayant la qualité de salarié privé d'emploi ou de demandeur d'emploi perçoivent une rémunération déterminée sur une base mensuelle lorsqu'ils ne sont pas pris en charge dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 961-1 et suivent des stages agréés en application des dispositions de l'article L. 961-3.

Cette rémunération est attribuée sur les bases suivantes:

1° La rémunération due aux travailleurs handicapés privés d'emploi ayant exercé une activité salariée pendant six mois au cours d'une période de douze mois ou pendant douze mois au cours d'une période de vingt-quatre mois est établie sur la base du salaire perçu antérieurement.

Elle est calculée selon la durée du travail que fixe l'article L. 212-1 à partir de la moyenne des salaires perçus pendant la durée d'activité de six mois ou de douze mois considérée. Les majorations pour heures supplémentaires, les indemnités compensatrices de congé payé et de préavis, ainsi que les primes et indemnités qui ne sont pas retenues pour le calcul des cotisations sociales, n'entrent pas dans le décompte des salaires perçus.

Lorsque l'interruption du travail est antérieure depuis plus d'un an à l'entrée en stage, le salaire perçu dans le dernier emploi est affecté d'un coefficient de revalorisation correspondant aux majorations du salaire minimum de croissance au cours de la période considérée.

2° La rémunération due aux travailleurs privés d'emploi qui n'entrent pas dans la catégorie définie au 1° ci-dessus et qui ont également exercé une activité salariée pendant six mois au cours d'une période de douze mois ou pendant douze mois au cours d'une période de vingt-quatre mois est fixée par décret à partir du montant de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10 du présent code.

3° La rémunération due aux demandeurs d'emploi qui n'entrent pas dans les catégories définies aux 1° et 2° ci-dessus est fixée par décret en fonction soit de leur situation personnelle, soit de leur âge ou en considération de la catégorie de stages définie à l'initiative de l'Etat.

Le nombre d'heures à retenir pour calculer les sommes dues aux stagiaires des 2° et 3° ci-dessus est celui que détermine l'article L. 212-1.

#### Article R961-7

I - La rémunération perçue au titre d'un stage de formation professionnelle peut se cumuler avec les pensions et les rentes versées aux travailleurs reconnus handicapés au sens de l'article L. 323-10 du Code du travail. En revanche, les indemnités journalières, à l'exclusion de celle qui est servie par application combinée des articles L. 444 et L. 448 du Code de la sécurité sociale ainsi que les salaires, sont déduits de la rémunération perçue au titre des stages de formation professionnelle.

A cet effet, le montant des indemnités journalières est notifié par les organismes concernés:

1° Au commissaire de la République du département où est situé l'établissement de formation ou, le cas échéant, au centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, lorsque le stage a été agréé par l'Etat.

2° Au président du conseil régional lorsque le stage a été agréé par une région.

II - Les bénéficiaires des allocations prévues aux articles 35 et 39 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées peuvent cumuler avec celles-ci les rémunérations perçues au titre d'un stage de formation professionnelle dans la limite des plafonds prévus par ladite loi. Pour permettre le versement aux bénéficiaires de l'aide sociale des allocations qu'ils sont susceptibles de percevoir, le service chargé de la liquidation desdites rémunérations ou éventuellement le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles notifie le montant de la rémunération

## Code du travail

versée à l'occasion d'un stage de formation professionnelle aux caisses d'allocations familiales, aux caisses de mutualité sociale agricole ou aux directions départementales de l'action sanitaire et sociale.

### Article R961-8

Les rémunérations dues aux stagiaires sont liquidées sur demande établie par les intéressés le premier jour du stage. Le directeur de l'établissement ou du centre de formation est tenu:

1. De certifier les mentions portées sur la demande et relatives au stage;
2. De certifier que cette demande est comprise dans les limites de l'effectif agréé au titre du stage considéré par la décision prévue à l'article R. 961-2 ci-dessus.

Il est également tenu dès le début du stage;

1. S'il s'agit de stages agréés par l'Etat et en ce qui concerne les stagiaires pour lesquels la gestion de la rémunération est confiée à l'une des institutions mentionnées à l'article L. 351-21, d'adresser la demande à l'institution dans le ressort de laquelle se trouve le domicile de l'intéressé;
2. S'il s'agit de stages agréés par l'Etat et en ce qui concerne les autres stagiaires, d'adresser la demande au service régional du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles dans le ressort duquel est implanté l'établissement ou le centre de formation;
3. S'il s'agit de stages agréés par la région, de donner suite à la demande conformément aux instructions du président du conseil régional.

Toutefois, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes assure les obligations figurant aux 1° et 2° du premier alinéa du présent article pour les stagiaires dont elle est chargée par convention de gérer la rémunération.

### Article R961-9

Le directeur de l'établissement ou du centre de formation est tenu:

1. De faire connaître à l'institution ou au service chargé de la gestion des rémunérations tout changement survenu dans la situation des stagiaires susceptible de modifier le montant notifié par la décision mentionnée au premier alinéa de l'article R. 961-10;
2. De certifier les documents individuels mensuels de présence en ce qui concerne les stagiaires pour lesquels la gestion de la rémunération est confiée à l'une des institutions mentionnées à l'article L. 351-21 et de notifier à cette institution les abandons et les renvois de stage ainsi que leurs motifs et les accidents du travail;
3. De communiquer au service chargé de la rémunération en ce qui concerne les autres stagiaires les états mensuels de présence et de notifier à ce service les abandons et les renvois de stage ainsi que leurs motifs et les accidents du travail.

Dans le cas des stages comportant un enseignement à distance, les documents individuels mensuels de présence et les états mensuels de présence mentionnés aux 2 et 3 ci-dessus précisent les durées définies aux a et b du 3° du cinquième alinéa de l'article R. 961-2.

### Article R961-10

Selon le cas, l'organisme auquel a été confiée la gestion, ou le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, ou le président du conseil régional, fixe le montant de la rémunération à servir pendant la durée du stage et notifie sa décision au stagiaire.

Lorsqu'il s'agit de stages agréés par l'Etat et que la gestion de la rémunération est assurée par l'une des institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, le préfet, saisi par l'institution ou l'association, prononce les décisions de rejet, prend les décisions relatives aux demandes qui lui sont soumises et statue sur les cas dans lesquels la décision de l'institution ou de l'association a été contestée par le stagiaire.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède, le préfet compétent est soit celui du département où est implanté le siège de l'institution mentionnée à l'article L. 351-21 chargée de la gestion de la rémunération, soit celui du département où est implanté le centre de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes qui dispense le stage, en ce qui concerne les stagiaires que cette dernière est chargée de rémunérer.

### Article R961-11

## Code du travail

Les rémunérations des stagiaires, lorsqu'elles sont à la charge de l'Etat, sont payées, selon le cas, par l'organisme auquel a été confiée la gestion ou par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles.

Les rémunérations dues aux stagiaires à plein temps sont payées mensuellement et à terme échu. En outre, dès la fin du premier mois de stage ouvrant droit à rémunération à la charge de l'Etat, ces stagiaires perçoivent au moins un acompte dont le montant est fixé par décret.

Lorsque la rémunération des stagiaires est déterminée par décret en application des articles L. 961-5 et 961-6, le paiement de l'acompte peut être opéré, par l'organisme ou l'établissement mentionnés au premier alinéa ci-dessus avant notification au stagiaire de la décision prévue à l'article R. 961-10.

### Article R961-12

La liquidation et le paiement des sommes dues aux stagiaires à l'issue d'un stage à titre de solde des rémunérations et, le cas échéant, des indemnités compensatrices de congés payés, sont effectués dans les mêmes conditions que la liquidation et le paiement des rémunérations.

### Article R961-13

Par dérogation aux dispositions des articles R. 961-11 et R. 961-12, le paiement des rémunérations à la charge de l'Etat peut être effectué par les établissements ou centres de formation lorsque ceux-ci sont soumis au contrôle administratif et financier de l'Etat. Des conventions passées entre ces organismes, le ministre de l'économie et des finances et le ministre intéressé fixent les modalités d'application du présent article.

### *Paragraphe 2 Application des dispositions de l'article L. 961-4*

#### Article R961-14

La fraction de la rémunération à rembourser aux employeurs qui maintiennent le salaire de ceux de leurs travailleurs qui suivent des stages agréés en vertu des dispositions de l'article L. 961-4 ainsi que les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette fraction sont liquidées, sur demande de l'employeur intéressé, selon le cas, par le commissaire de la République du département du lieu du stage, par le président du conseil régional ou par le directeur du centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles s'il s'agit de stages relevant du ministre de l'agriculture ou faisant l'objet d'une convention conclue au nom de l'Etat par ce ministre.

### *Paragraphe 3 Dispositions communes*

#### Article R961-15

Les rémunérations versées aux stagiaires et les rémunérations remboursées aux employeurs ainsi que, le cas échéant, les sommes payées au titre des cotisations de sécurité sociale afférentes à ces rémunérations, font l'objet de retenues proportionnelles à la durée des absences non justifiées aux séances de formation.

Les manques non justifiés d'assiduité déterminés dans les conditions prévues à l'article R. 961-3 et les absences non justifiées aux séquences de formation en centre, dans le cas des formations ouvertes, font l'objet des retenues proportionnelles prévues au premier alinéa ci-dessus. Les absences non justifiées aux séquences d'évaluation pédagogique en centre donnent lieu au reversement de la rémunération perçue depuis la dernière séquence, ou à retenue de la rémunération due depuis celle-ci. Les dispositions des quatre derniers alinéas du présent article sont applicables aux abandons et aux renvois pour faute lourde.

Les rémunérations perçues par les stagiaires et les rémunérations qui ont été remboursées aux employeurs ainsi que, le cas échéant, les sommes versées au titre des cotisations de sécurité sociale afférentes à ces rémunérations sont reversées en totalité à l'Etat ou, selon le cas, à la région 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.

Le recouvrement des sommes indûment versées est opéré, suivant le cas, soit par le préfet de département lorsque le reversement n'a pu être obtenu par l'organisme auquel a été confiée la gestion de

## **Code du travail**

la rémunération, soit par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, soit par le président du conseil régional.

A titre exceptionnel, une remise partielle ou totale de dette peut être accordée, suivant le cas, soit par le préfet de département, soit par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, soit par le président du conseil régional.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le préfet de département compétent est celui qui est mentionné à l'article R. 961-10.

### **Chapitre 2 De la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle**

#### **Article R962-1**

Sous réserve de l'application des dispositions du présent titre, les obligations qui incombent à l'employeur en vertu des législations de sécurité sociale sont assumées par la personne, le service ou l'organisme qui assure le versement de la rémunération due au stagiaire.

Toutefois, l'organisme qui assure le versement de la rémunération des stagiaires est dispensé du versement des cotisations dues au titre des assurances sociales et des prestations familiales en ce qui concerne :

1. Les travailleurs reconnus handicapés au sens de l'article L. 323-10 et dont les périodes de stages sont prises en compte sans cotisation pour l'ouverture des droits aux assurances sociales et aux prestations familiales;
2. Les travailleurs privés d'emploi dont la rémunération est assurée par les institutions mentionnées à l'article L. 351-21 en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 961-1 et qui bénéficient des dispositions des articles L. 311-5, premier alinéa, et L. 351-3 (2°) du code de la sécurité sociale.

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les obligations autres que celles qui concernent le paiement des cotisations incombent à la personne ou à l'organisme responsable de la gestion du centre où le stage est accompli.

#### **Article R962-2**

Les chefs d'exploitation agricole restent tenus, par application des dispositions de l'article 1106-12 du code rural, au paiement des cotisations dues au titre du régime d'assurance maladie, invalidité et maternité des personnes non salariées agricoles en raison des stages suivis par eux-mêmes ou par leurs aides familiaux.

Ils sont responsables du versement desdites cotisations par application des dispositions de l'article 3 du décret n° 61-294 du 31 mars 1961.

Il en est de même en ce qui concerne la cotisation personnelle d'assurance vieillesse agricole prévue à l'article 1123 (1°) du code rural.

#### **Article R962-3**

Les stagiaires relevant du régime institué par la loi susvisée du 12 juillet 1966 restent tenus au paiement des cotisations dues au titre de ce régime et des régimes d'assurance vieillesse et de prestations familiales dont ils relèvent.

### **Chapitre 3 Remboursement des frais de transport exposés par les stagiaires et dispositions diverses**

#### **A - Remboursement des frais de transport**

#### **Article R963-1**

Les stagiaires dont la rémunération est prise en charge par l'Etat ou par la région ont droit au remboursement de la totalité des frais de transport exposés à l'occasion des déplacements effectués en fonction des nécessités des stages. Le remboursement couvre notamment, dans le cas des stages comportant un enseignement à distance, les frais de transport exposés au début et à la fin de chaque période en centre et de chaque séance d'évaluation pédagogique.



## Code du travail

Ces stagiaires ont droit au remboursement de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement ou le centre de formation et en revenir, à condition que la distance à parcourir à partir de leur domicile soit supérieure à 25 km.

### Article R963-2

Ces mêmes stagiaires ont droit au remboursement des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille, à condition que la distance à parcourir soit supérieure à 25 km, à raison:

Pour les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans, d'un voyage mensuel;

Pour les autres stagiaires, lorsqu'ils sont célibataires, d'un voyage si la durée du stage est supérieure à huit mois;

Pour les autres stagiaires, lorsqu'ils sont mariés ou chargés de famille, d'un voyage si la durée du stage est comprise entre trois et huit mois et de deux voyages si cette durée est supérieure à huit mois.

### Article R963-3

Les frais de transport exposés par les stagiaires participant à des sessions de regroupement ouvrant droit à rémunération dans le cadre de stages d'enseignement à distance sont remboursés dans les mêmes conditions que les frais afférents aux déplacements mentionnés au premier alinéa de l'article R. 963-1.

### Article R963-4

Le remboursement des frais de transport est effectué dans les conditions prévues aux articles R. 961-9 à R. 961-13.

## B - Dispositions diverses

### Article R963-5

Les agriculteurs et enfants d'agriculteurs ainsi que les salariés agricoles qui bénéficient des dispositions du titre VI du livre IX peuvent demander à bénéficier, en outre, des avantages complémentaires prévus au décret n° 69-189 du 26 février 1969, lorsqu'ils répondent aux conditions définies par ledit décret et qu'ils suivent un stage en vue de l'exercice soit d'une nouvelle activité, soit d'une activité complémentaire.

Lorsqu'ils suivent un stage dans les conditions prévues au titre 1er dudit décret, ils ont droit, si leur formation se poursuit pendant plus d'un an, aux remboursements prévus à l'article R. 963-1 pour chaque période de stage correspondant à une année scolaire.

## Chapitre 4 Organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue

### Paragraphe 1 Agrément des organismes collecteurs paritaires

#### Article R964-1

Peuvent seuls recevoir les contributions des employeurs visées au deuxième alinéa de l'article L. 961-12 les organismes mentionnés à cet article qui ont été agréés dans les conditions définies au présent paragraphe.

L'agrément prévu à l'article L. 961-12 est accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale de l'emploi.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe la composition du dossier de demande d'agrément.

#### Article R964-1-1

L'agrément des organismes collecteurs paritaires est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. Cet accord détermine le champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel de l'organisme collecteur.

## Code du travail

Pour les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle créés antérieurement au 1er janvier 1992, l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu entre organisations syndicales de salariés représentatives et organisations d'employeurs.

### Article R964-1-2

I. - Dans le champ d'application des accords mentionnés à l'article R. 964-1-1, les agréments au titre de la collecte des contributions mentionnées au huitième alinéa (2°) de l'article L. 951-1, à l'article L. 952-1 et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ne peuvent être accordés qu'à un même organisme collecteur.

Un agrément de portée régionale ou interrégionale ne peut être accordé qu'à un seul organisme collecteur paritaire par région. Dans ce cas, le champ d'activité de ce dernier est interprofessionnel.

II. - L'agrément au titre de la collecte de la contribution au financement du congé individuel de formation mentionnée au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 ne peut être accordé qu'à un organisme non agréé au titre du I ci-dessus et à compétence interprofessionnelle et régionale. Il peut être dérogé à cette règle lorsque l'organisme ne relève pas du champ d'application d'accords relatifs à la formation professionnelle continue conclus au niveau interprofessionnel ou s'il relève d'un secteur faisant l'objet de dispositions législatives particulières relatives au financement du congé individuel de formation.

III. - Lorsqu'un organisme bénéficie d'un agrément multiple, la gestion de chacune des contributions fait l'objet d'un suivi comptable distinct.

### Article R964-1-3

L'agrément est accordé aux organismes collecteurs paritaires en fonction, d'une part, de leur capacité financière, appréciée notamment au regard des possibilités de prise en charge des dépenses de formation et des charges de structures et de gestion, d'autre part, des services de proximité que leur organisation leur permet d'assurer.

L'agrément des organismes collecteurs paritaires à compétence nationale n'est accordé que si le montant estimé des collectes annuelles effectuées au titre du plan de formation des entreprises et des formations professionnelles en alternance est supérieur à 100 millions de francs.

L'agrément est retiré dans le cas où le montant des collectes annuelles n'atteint pas, pendant deux années consécutives, le seuil prévu à l'alinéa précédent.

Par exception, un organisme collecteur paritaire à compétence nationale peut être agréé dans certains secteurs professionnels, notamment artisanaux, libéraux ou agricoles, lorsque le seuil fixé au deuxième alinéa ne peut être atteint en raison de l'insuffisance de la masse salariale des entreprises des secteurs considérés et de la spécificité de l'activité de ces secteurs.

### Article R964-1-4

L'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ainsi que les conditions de sa gestion. Il fixe notamment:

- a) La composition du conseil d'administration paritaire et l'étendue des pouvoirs de celui-ci;
- b) Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions. Sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2, l'acte de constitution peut prévoir à cet effet l'existence de sections professionnelles; les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par l'organisme collecteur paritaire sont toutefois mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et, au plus tard, avant le 31 décembre de chaque année;
- c) Le mode de désignation du ou des organes chargés de la préparation des mesures énumérées ci-dessus et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme.

Les organismes collecteurs paritaires peuvent conclure avec une ou plusieurs personnes morales, relevant des organisations d'employeurs signataires de l'accord mentionné à l'article R. 964-1-1, des conventions dont l'objet est de permettre à ces personnes de mettre en oeuvre, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, tout ou partie des décisions de gestion des organismes.

En aucun cas, les tâches de gestion d'un organisme collecteur paritaire ne peuvent être confiées directement ou indirectement, notamment dans le cadre des conventions prévues à l'alinéa précédent, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit. Nul ne peut exercer une fonction salariée

## Code du travail

dans un organisme collecteur paritaire, ou délégué par lui au titre de l'alinéa précédent, s'il exerce une fonction salariée dans un établissement de formation ou un établissement de crédit. Le cumul des fonctions d'administrateur dans un organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit doit être porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

### Article R964-1-5

L'agrément peut être retiré par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle lorsqu'il apparaît, l'organisme collecteur ayant été appelé à s'expliquer, que les dispositions législatives et réglementaires applicables à ces organismes ou les conditions prévues par la décision d'agrément ne sont pas respectées.

L'arrêté de retrait précise la date à laquelle il prend effet ainsi que les modalités de dévolution des biens de l'organisme prévues à l'article R. 964-1-6. Il est notifié à l'organisme et fait l'objet d'une publication au Journal officiel.

### Article R964-1-6

Les biens des organismes qui, pour quelque cause que ce soit, cessent leur activité sont dévolus à des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration. La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle, dont la décision est publiée au Journal officiel.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

### Paragraphe 2 Dispositions communes aux organismes collecteurs paritaires agréés

### Article R964-1-7

Les ressources des organismes collecteurs paritaires sont constituées par les contributions des employeurs. Ces organismes peuvent recevoir, en outre, des concours financiers apportés par les collectivités publiques.

### Article R964-1-8

Les organismes collecteurs paritaires ne peuvent posséder d'autres biens meubles et immeubles que ceux qui sont nécessaires à leur fonctionnement.

### Article R964-1-9

Chaque organisme collecteur paritaire transmet chaque année au ministre chargé de la formation professionnelle et, si l'agrément est régional, au préfet de région un état, dont le modèle est fixé par le ministre chargé de la formation professionnelle, comportant les renseignements statistiques et financiers permettant de suivre le fonctionnement de l'organisme et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, ainsi que ses comptes et bilans. L'état est accompagné d'une note présentant les principales orientations de l'activité de l'organisme. Ces documents font l'objet d'une délibération du conseil d'administration paritaire de l'organisme préalablement à leur transmission.

### Article R964-1-10

Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à exercer le contrôle des recettes et des dépenses des organismes collecteurs paritaires agréés.

### Article R964-1-11

Les conventions prévues à la première phrase du cinquième alinéa de l'article L. 961-12 doivent notamment définir leur champ d'application quant aux employeurs et aux contributions concernés, les délais de reversement desdites contributions aux organismes collecteurs paritaires pour le compte desquels elles sont perçues ainsi que, le cas échéant, les frais de perception.

### Article R964-1-12

Les organismes collecteurs paritaires établissent des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis au code du commerce et dans les textes pris pour son application.

## Code du travail

Le plan comptable applicable à ces organismes collecteurs paritaires est approuvé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés de l'économie et de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de la comptabilité.

Pour l'exercice du contrôle des comptes, les organismes collecteurs paritaires agréés sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

### Article R964-1-13

Les ressources des organismes collecteurs paritaires doivent être soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Les intérêts produits par les sommes déposées ou placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et à la même procédure de contrôle.

### Article R964-1-14

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 961-12 peuvent rémunérer les missions et services qui sont effectivement accomplis, en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue, par les organisations signataires des accords portant constitution desdits organismes. Les sommes consacrées à cette rémunération ne peuvent excéder 0,75 p. 100 du montant des sommes collectées par ces organismes au titre des agréments qui leur ont été accordés.

Les missions et services mentionnés à l'alinéa précédent concernent les domaines suivants:

- prévision des besoins en compétences et en formation;
- définition des règles qui permettent de déterminer les actions donnant lieu à intervention des organismes et la répartition des ressources entre ces interventions;
- promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises;
- surveillance du fonctionnement des organismes collecteurs paritaires et notamment de la bonne utilisation des fonds.

Un compte rendu annuel d'exécution des actions entreprises par les organisations signataires des accords est joint à l'état statistique et financier prévu à l'article R. 964-1-9.

L'emploi des sommes définies au premier alinéa du présent article fait l'objet de contrôles effectués dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre IX du livre IX du présent code. Dans le cas où il est constaté que les emplois de fonds ne sont pas justifiés ou ne répondent pas aux fins et règles énoncées au présent article, ils donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur agréé au Trésor public.

### Article R964-1-15

Les organismes collecteurs paritaires mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 961-12 et relevant du champ d'application d'accords relatifs à la formation professionnelle continue conclus au niveau interprofessionnel versent, en outre, une contribution égale à 0,75 p. 100 du montant des sommes collectées à un fonds national créé par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, signataires de ces accords.

Ce fonds national doit être agréé pour percevoir les contributions prévues à l'alinéa précédent.

L'agrément est accordé, sur demande de l'association gestionnaire du fonds national accompagnée des statuts de l'association, par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle pris après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa commission permanente.

La répartition des contributions est effectuée, à parité, entre les organisations syndicales de salariés et les organisations interprofessionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Ces organisations contribuent collectivement, au niveau national et interprofessionnel, au développement de la formation professionnelle continue. A cet effet:

- elles participent à l'élaboration et à la mise en place du dispositif interprofessionnel concernant l'emploi et la formation professionnelle;
- elles prennent les initiatives nécessaires à la mise en oeuvre des accords;
- elles évaluent les conséquences des actions interprofessionnelles sur l'insertion, l'adaptation et la promotion des salariés;

## Code du travail

- elles harmonisent ces actions et assurent la cohérence du dispositif paritaire de gestion et de promotion de la formation continue;
- elles favorisent la concertation entre les branches professionnelles et l'Etat;
- elles participent aux instances interprofessionnelles de coordination.

Un compte rendu d'utilisation des fonds perçus est adressé chaque année, par chacune des organisations, au fonds national, qui le transmet au ministre chargé de la formation professionnelle. L'emploi de ces fonds fait l'objet de contrôles effectués dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre IX du livre IX du présent code. Dans le cas où il est constaté que les emplois de fonds ne sont pas justifiés ou ne sont pas conformes à leur objet, ils donnent lieu à un reversement de même montant au Trésor public par le fonds national mentionné au premier alinéa du présent article.

### Article R964-1-16

Les versements effectués par les organismes collecteurs paritaires en application des articles R. 964-1-14 et R. 964-1-15 s'imputent au titre du c de l'article R. 964-4 en ce qui concerne les organismes collecteurs paritaires agréés sur le fondement des articles L. 961-9 et L. 952-1, au titre du 4° de l'article R. 964-16-1 en ce qui concerne les organismes collecteurs paritaires agréés sur le fondement de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, au titre du a du cinquième alinéa de l'article L. 951-3 en ce qui concerne les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du congé individuel de formation. Ces versements couvrent l'ensemble des dotations destinées à assurer le fonctionnement du dispositif paritaire de gestion des fonds de la formation professionnelle continue. Ils sont exclusifs de toute autre contribution accordée par ces organismes collecteurs, notamment celle prévue au e de l'article R. 964-4.

### Paragraphe 3 Dispositions relatives aux fonds d'assurance formation

#### Article R964-2

Un même organisme peut concourir à la gestion de plusieurs fonds d'assurance-formation intéressant aussi bien des travailleurs salariés que des travailleurs non-salariés, sous réserve que la gestion de chacun d'eux fasse l'objet d'une comptabilité distincte

#### Article R964-3

Le produit des taxes parafiscales agricoles établies par application des dispositions de l'article 4 de l'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959 et affectées à la formation professionnelle peut, après avis de l'organe compétent pour assurer la gestion de ces taxes, être utilisé pour le financement des fonds d'assurance-formation des exploitants et des salariés des exploitations agricoles nonobstant toute disposition réglementaire contraire régissant lesdites taxes.

#### Article R964-4

Les ressources du fonds sont destinées:

- a) Au financement des frais de fonctionnement des stages et à la prise en charge des frais concernant les stagiaires (frais de transport et d'hébergement, rémunération et charges sociales légales et contractuelles);
- b) Au financement d'études ou de recherches intéressant la formation;
- c) A l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leur personnel sur les besoins et les moyens de formation;
- d) Aux frais de gestion du fonds d'assurance-formation;
- e) Le cas échéant, au versement d'indemnités pour perte de ressources aux membres du conseil de gestion.

Les fonds d'assurance-formation ne peuvent posséder d'autres biens, meubles et immeubles que ceux qui sont nécessaires à leur fonctionnement.

Les dépenses mentionnées aux c, d et e ci-dessus ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article R964-8

Les disponibilités dont un fonds d'assurance formation peut disposer au 31 décembre d'un exercice déterminé ne peuvent excéder le montant des charges comptabilisées au cours du même exercice.

## Code du travail

S'il y a excédent, celui-ci doit être affecté, avant le 30 juin de l'année suivante, au financement d'actions de formation au bénéfice de demandeurs d'emploi sans contrat de travail organisées dans des centres de formation conventionnés dans les conditions prévues par l'article L. 951-1 (3°) du code du travail.

Les excédents non utilisés dans les conditions ci-dessus prévues sont reversés au Trésor avant la même date, accompagnés d'un bordereau indiquant, outre la désignation et l'adresse du déclarant, le montant de l'excédent à reverser. Ce bordereau doit être remis à la recette des impôts du siège du fonds d'assurance formation.

A défaut, il est fait application de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article R. 964-9 ci-après.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent qu'à partir de la troisième année suivant celle au cours de laquelle le fonds d'assurance formation a, selon le cas, été créé ou a reçu l'agrément mentionné à l'article L. 961-9 (alinéa 2).

### Article R964-9

Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à exercer le contrôle des recettes et des dépenses des fonds d'assurance formation. Sont applicables à ce contrôle les dispositions du chapitre Ier du titre IX du présent livre.

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles des articles R. 964-4 et R. 964-15 donnent lieu à un reversement de même montant par le fonds d'assurance formation au Trésor public.

### Article R964-13

La convention constitutive d'un fonds d'assurance-formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à ce fonds, après s'être acquitté de leur engagement envers celui-ci, d'adhérer à un autre fonds d'assurance-formation ou d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale que prévoit l'article L. 951-1.

La détermination du montant de la contribution versée au fonds, lorsqu'elle implique une décision au niveau de l'entreprise, intervient après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le conseil de gestion de ces fonds doit être composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations de salariés.

Les fonds d'assurance-formation de salariés peuvent accepter l'adhésion d'entreprises non assujetties à l'obligation de participation. La convention constitutive du fonds d'assurance-formation en précise les conditions. La cotisation de ces entreprises doit être assise sur le montant des salaires versés à leur personnel.

### Article R964-15

Les fonds d'assurance formation de salariés affectent leurs ressources au financement des actions prévues à l'article R. 964-4. Les interventions définies au a de l'article R. 964-4 ne peuvent bénéficier qu'aux salariés et aux personnes qui sont à la recherche d'un emploi salarié, au sens des articles L. 351-1 et L. 351-16 (alinéa 1er), ou dispensées de la condition de recherche d'emploi en vertu de l'article L. 351-16 (alinéa 2) ainsi que, pour ce qui concerne les frais de fonctionnement des conventions, aux salariés bénéficiant d'actions de conversion prévues à l'article L. 322-3.

Lesdits fonds peuvent décider de financer en totalité ou en partie les dépenses liées aux congés prévus aux articles L. 931-1 et L. 931-14 lorsque la prise en charge de ces dépenses n'a pas reçu l'accord de l'un des organismes prévus à l'article L. 951-3.

### Article R964-15-1

Les organismes collecteurs paritaires agréés auxquels est attribuée la contribution affectée au capital de temps de formation mentionnée au 1° du deuxième alinéa de l'article L. 951-1 constituent en leur sein une section particulière pour assurer la gestion de cette ressource et en suivre l'emploi.

### Article R964-15-2

Les dispositions des articles R. 964-4, R. 964-8 et R. 964-9 sont applicables aux ressources gérées au titre du capital de temps de formation. Toutefois les dispositions de l'article R. 964-8 ne leur seront applicables que le 31 décembre 1997.



## Code du travail

### Article R964-15-3

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de versement au titre du congé individuel de formation définie au 1° du deuxième alinéa de l'article L. 951-1, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise.

### Paragraphe 4 Dispositions relatives aux organismes de mutualisation agréés

#### Article R964-16-1

Les ressources des organismes de mutualisation mentionnés au IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) sont destinées au financement:

1° Des dépenses faites pour des actions de formation de jeunes dans le cadre de contrats d'insertion en alternance;

2° Des dépenses effectuées pour la formation des tuteurs au titre des contrats d'insertion en alternance, dans la limite d'un plafond de 100 F par heure de formation et d'une durée maximale de quarante heures pour chaque salarié ou employeur visé au 2° du IV de l'article 30 susmentionné de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement;

3° Des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions dans les conditions définies au 3° du IV de l'article 30 susmentionné de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984;

4° Des dépenses d'information sur les actions de formation mentionnées aux 1° et 2° ci-dessus;

5° Des propres dépenses de gestion des organismes de mutualisation.

Lorsque les dépenses mentionnées au 1° ci-dessus se rapportent à des actions de formation dans le cadre de contrats de qualification, le montant pris en charge par l'organisme de mutualisation peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la formation, à la condition que le taux annuel moyen de prise en charge n'excède pas, par organisme, le montant du forfait horaire déterminé au III de l'article 30 susmentionné de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984. Toutefois, aucune majoration de ce forfait ne peut excéder 25 p. 100 de son montant.

En ce qui concerne les dépenses mentionnées au 3° ci-dessus, l'accord de branche prévu au 3° du IV de l'article 30 susmentionné de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 détermine notamment:

- a) Les priorités en matière de développement de l'apprentissage, en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis;
- b) La liste des organismes de mutualisation agréés retenus par la branche et des centres de formation d'apprentis concernés;
- c) Les pourcentages maximums du montant des contributions versées aux organismes de mutualisation agréés par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord, en application des I bis et II de l'article 30 susmentionné de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 et affectés à ce type de dépenses;
- d) Les modalités d'association des instances paritaires desdits organismes à la décision d'affectation des fonds, qui intervient au plus tard le 30 juin de chaque année;
- e) Les justifications de demandes présentées par les centres de formation d'apprentis et les conditions d'utilisation des fonds par ceux-ci;
- f) Les modalités du suivi annuel de l'exécution de l'accord.

Les dépenses mentionnées aux 4° et 5° ci-dessus ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article R964-16-2

Le montant des disponibilités qu'un organisme mutualisateur agréé aux fins de gestion des fonds de l'alternance peut détenir au 31 mars d'une année donnée ne peut excéder le montant des décaissements effectués au cours du dernier exercice comptable clos avant cette date.

#### Article R964-16-3

Les disponibilités excédant le montant fixé à l'article R. 964-16-2 sont versées au compte unique institué par l'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 (n° 86-1318 du 30 décembre 1986) avant le 30 juin de l'année considérée.

#### Article R964-16-4

## Code du travail

Le paiement des frais pris en charge par les organismes mutualisateurs agréés au titre des actions de formation s'effectue après exécution des prestations de formation.

Toutefois les parties peuvent convenir d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation et sur production de pièces justificatives, dont les attestations de présence signées par les stagiaires.

Dans ce cas, le délai entre deux paiements ne peut être inférieur à trois mois.

Le montant d'un paiement ne peut excéder le montant unitaire de prise en charge de l'heure de formation multiplié par le nombre d'heures de formation dispensées pendant la période considérée.

### Article R964-16-5

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles définies par les articles R. 964-16-1 à R. 964-16-4 ci-dessus donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public, dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre IX du livre IX du présent code.

### Article R964-16-6

Les organismes collecteurs professionnels visés au IV bis de l'article 30 modifié de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) auxquels l'agrément est accordé pour un ou plusieurs champs professionnels doivent reverser, avant le 31 mai de l'année de perception des fonds collectés, à un ou des organismes collecteurs interprofessionnels également mentionnés au même paragraphe, 35 p. 100 du montant des contributions perçues auprès des employeurs en application du II de l'article 30 modifié susmentionné. Lors du paiement de sa contribution, chacun des employeurs désigne l'organisme interprofessionnel agréé au plan national ou régional visé à l'article L. 961-12 auquel il souhaite que le reversement soit effectué.

Les sommes ainsi perçues par l'organisme collecteur interprofessionnel sont destinées au financement des actions de formation des jeunes qui sont titulaires de contrats d'insertion en alternance conclus avec des employeurs ayant cotisé auprès de cet organisme ou l'ayant désigné comme bénéficiaire du reversement mentionné à l'alinéa ci-dessus.

Lorsque les opérations de reversement mentionnées au premier alinéa ne permettent pas d'atteindre 35 p. 100 du montant total de la collecte de l'organisme collecteur professionnel, celui-ci est tenu de verser sur le compte unique institué par l'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 (n° 86-1318 du 30 décembre 1986) la somme nécessaire pour atteindre cette proportion avant le 15 juin de l'année de la perception des fonds collectés. Les sommes concernées sont isolées au sein d'une section comptable particulière du compte unique en vue de leur affectation aux organismes collecteurs interprofessionnels. A défaut de versement sur le compte unique, l'organisme collecteur professionnel est tenu de procéder au versement des sommes complémentaires au Trésor public avant le 30 juin de l'année de la perception des fonds collectés.

### Paragraphe 5 Dispositions relatives aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre du congé individuel de formation

#### Article R964-17-1

Le paiement des frais pris en charge par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation pour les actions de formation ou les bilans de compétences s'effectue dans les conditions fixées par l'article R. 964-16-4.

Toutefois, les bénéficiaires d'un congé mentionné à l'article L. 931-18 ont droit à une rémunération versée mensuellement par l'organisme paritaire.

#### Article R964-17-2

Le montant des excédents financiers d'un organisme est égal à la différence entre les disponibilités au 31 décembre et les décaissements du dernier exercice clos.

Il est versé au fonds national mentionné à l'article L. 961-13 avant le 31 mars de l'année suivant la clôture de l'exercice.

#### Article R964-17-3

## Code du travail

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles définies par les articles R. 964-17-1 et R. 964-17-2 donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public, dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre IX du livre IX du présent code.

### Article R964-17-4

Pour l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 951-3 et des deux premiers alinéas de l'article L. 961-13, les organisations syndicales interprofessionnelles de salariés et d'employeurs représentatives au plan national peuvent créer une association gestionnaire du fonds national mentionné à l'article L. 961-13, habilité à gérer les excédents financiers dont disposent, le cas échéant, les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation.

Le fonds national est compétent à l'égard des organismes gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues aux articles L. 931-20 et L. 951-3.

### Article R964-17-5

L'agrément mentionné au troisième alinéa de l'article L. 961-13 est accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa commission permanente, sur examen d'une demande de l'association gestionnaire du fonds national accompagnée des pièces suivantes:

- a) Les statuts de l'association;
- b) Un document définissant les règles selon lesquelles les ressources mentionnées au premier alinéa de l'article R. 964-17-6 seront réparties entre les organismes agréés au titre du congé individuel de formation.

### Article R964-17-6

Après agrément du ministre chargé de la formation professionnelle, le fonds national reçoit les excédents financiers dont disposent les organismes paritaires agréés.

Il est habilité à consentir des avances de trésorerie et des transferts de disponibilités aux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation connaissant des besoins de trésorerie constatés conformément aux règles établies par le plan comptable mentionné à l'article R. 964-1-12.

### Article R964-17-7

Le commissaire du Gouvernement placé auprès de l'association de gestion du fonds national est nommé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Il assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'association.

Il dispose d'un droit de veto suspensif de quinze jours, exprimé par écrit et motivé, sur les décisions. Pendant ce délai, l'instance qui a pris la décision procède à un nouvel examen.

Le commissaire du Gouvernement a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds national et au fonctionnement de l'association.

### Article R964-17-8

Les frais de gestion du fonds national ne peuvent excéder un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

### Article R964-17-9

Les articles R. 964-1-8, R. 964-1-10, R. 964-1-12 et R. 964-1-13 s'appliquent à l'association de gestion du fonds national.

### Article R964-17-10

L'association adresse chaque année, au plus tard le 30 avril, au ministre chargé de la formation professionnelle un compte rendu de son activité au cours de l'année civile précédente. Ce document est accompagné du bilan, du compte de résultats et de l'annexe.

### Article R964-17-11

Si le fonds national cesse de fonctionner pour quelque cause que ce soit, un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe la date à laquelle cette décision prend effet ainsi que les conditions de liquidation du fonds national.

## Code du travail

### Titre 7 Modalités d'application des articles L. 970-1, L. 970-2, L. 970-3

#### *Section 1 Modalités d'application des dispositions de l'article L. 970-1*

##### Article R970-1

La formation professionnelle et la promotion sociale des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas un caractère industriel et commercial font l'objet d'une politique définie, animée et coordonnée en liaison avec les organisations représentatives du personnel selon les dispositions de la présente section.

##### Article R970-2

Les comités techniques paritaires ministériels sont consultés sur les problèmes relatifs à l'application de la présente section aux agents des services intéressés et sur les aspects généraux des programmes de formation de leur ministère.

Ils sont informés des possibilités de stages offertes annuellement aux agents ainsi que des résultats obtenus.

##### Article R970-3

Il est institué auprès du ministre chargé de la fonction publique un groupe de coordination de la formation professionnelle continue dans la fonction publique. Il comprend :

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique, président ;

Le secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale ;

Le directeur chargé de la formation continue au ministère de l'éducation nationale ;

Le directeur du budget au ministère de l'économie et des finances ;

Quatre personnalités choisies pour leur compétence en matière de formation et désignées, pour une période de trois ans renouvelable, par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Les membres de droit peuvent se faire représenter par un suppléant désigné par arrêté du ministre dont ils relèvent.

##### Article R970-4

Le groupe prévu à l'article R. 970-3 :

Propose les orientations de la politique de formation professionnelle des agents de l'Etat ou des établissements mentionnés à l'article R. 970-1 ;

Examine toutes mesures tendant à coordonner les programmes de formation professionnelle continue de chaque ministère et à promouvoir des programmes interministériels de formation permanente. Il est saisi de tout projet tendant à créer un type nouveau d'école ou de centre de formation professionnelle destinée principalement à des agents de l'Etat ou des établissements publics mentionnés à l'article R. 970-1 ;

Examine le programme annuel de formation professionnelle continue de chaque département ministériel ainsi que les moyens financiers et pédagogiques correspondants ;

Formule des suggestions sur l'utilisation des crédits de formation professionnelle destinés à la fonction publique inscrits au budget des services du Premier ministre.

##### Article R970-5

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique tient régulièrement informé le groupe permanent créé par l'article L. 910-1 des orientations et de l'évolution de la politique de formation professionnelle dans la fonction publique.

##### Article R970-6

L'assemblée plénière du conseil supérieur de la fonction publique émet un avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle proposée par le groupe de coordination prévu à l'article R. 970-3.

Elle examine un rapport du directeur général de l'administration et de la fonction publique sur les programmes de formation des départements ministériels et le bilan des actions entreprises.

## Code du travail

Elle est également consultée sur les principales questions relatives à l'élaboration et à la mise en oeuvre des actions de formation professionnelle dans l'administration; elle peut émettre tous avis ou recommandations sur ces mêmes matières.

### Article R970-7

Il est institué au sein du conseil supérieur de la fonction publique une commission de la formation professionnelle continue composée de quatorze membres nommés par arrêté du Premier ministre, dont sept désignés sur proposition des organisations syndicales représentées au conseil supérieur et sept représentants de l'administration.

Les représentants de l'administration comprennent:

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique, président;

Six directeurs d'administration centrale membres du conseil supérieur de la fonction publique.

La commission de la formation professionnelle se réunit au moins deux fois par an. Dans l'intervalle des réunions du conseil supérieur de la fonction publique, elle exerce les attributions dévolues à l'assemblée plénière par l'article R. 970-6.

### Article R970-8

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale un rapport d'ensemble sur la politique menée en la matière au bénéfice des agents mentionnés à l'article R. 970-1.

Le comité veille à la coordination de cette politique avec celle qui est prévue à l'article L. 910-1.

### Article R970-9

La direction générale de l'administration et de la fonction publique est chargée de la mise en oeuvre de la coordination des actions de formation professionnelle entreprises par les différents départements ministériels.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique:

Gère les crédits inscrits au budget du Premier ministre au titre de la formation professionnelle des agents de l'Etat;

Assure le secrétariat du groupe de coordination prévu à l'article R. 970-3 et de la commission prévue à l'article R. 970-7;

Prépare les rapports sur la formation professionnelle prévus aux articles R. 970-6 et R. 970-8 et procède aux enquêtes sur les actions de formation professionnelle nécessaires pour l'établissement de ces rapports;

Fournit aux autorités responsables ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives du personnel toutes les informations nécessaires pour leur participation aux travaux du conseil supérieur de la fonction publique et de la commission prévue à l'article R. 970-7.

## *Section 2 Modalités d'application des dispositions de l'article L. 970-2*

### Article R970-10

La formation professionnelle et la promotion sociale dans la fonction publique sont assurées par le moyen de cycles de formation, de stages ou d'autres actions:

Organisés à l'initiative de l'administration en vue de la formation professionnelle continue des fonctionnaires;

Offerts ou agréés par l'autorité responsable en vue de la préparation aux concours administratifs;

Choisis à l'initiative des fonctionnaires en vue de leur formation personnelle.

Les fonctionnaires peuvent participer à ces cycles et stages pour y suivre ou y dispenser un enseignement dans les conditions définies par la présente section.

## Code du travail

### *Sous-section 1 Actions de formation organisées à l'initiative de l'administration en vue de la formation professionnelle continue des fonctionnaires*

#### Article R970-11

Les cycles, stages ou autres actions ont pour objet, dans la limite des crédits ou éventuellement des emplois prévus à cet effet:

De donner aux fonctionnaires accédant à un emploi une formation professionnelle, à la fois théorique et pratique, visant à les préparer, avant titularisation, à cet emploi;

De permettre à des fonctionnaires titulaires de maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle;

D'assurer l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution des techniques ou des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale et à la conversion découlant de ces évolutions.

#### Article R970-12

Les fonctionnaires titulaires qui suivent ou qui dispensent une formation à l'initiative de l'administration sont maintenus en position d'activité.

Ils peuvent toutefois être détachés auprès d'une école ou d'un centre de formation lorsque le statut de cet établissement le permet.

Les dépenses de la formation professionnelle continue définie dans le présent titre sont supportées par l'administration à l'initiative de laquelle cette formation est organisée.

Sauf dispositions particulières à un corps ou à un établissement, les fonctionnaires en formation bénéficient du maintien de leur traitement ainsi que, dans les conditions et selon les modalités fixées par arrêté du ministre de l'économie et des finances et du ministre chargé de la fonction publique, du maintien de leurs indemnités.

#### Article R970-13

Lorsqu'un fonctionnaire titulaire a été admis à participer à une action de formation organisée par l'administration, il est tenu de suivre l'ensemble des enseignements dispensés, le temps de formation valant temps de service effectif dans l'administration.

### *Sous-section 2 Cycles de formation, stages ou autres actions offerts ou agréés par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs*

#### Article R970-14

Les cycles de formation, stages ou autres actions offerts ou agréés par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs ont pour objet de permettre aux fonctionnaires titulaires de se préparer à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires.

#### Article R970-15

Les cycles de formation, stages ou autres actions prévus à l'article R. 970-14 sont organisés ou agréés, dans des conditions fixées par arrêté ministériel, par l'administration dont relève l'agent ou par un autre département ministériel.

Ils prennent notamment la forme:

De cours par correspondance;

De cours organisés en dehors des heures consacrées à l'exécution du service;

Lorsque la nature de la préparation le justifie, de cours donnés en tout ou partie pendant la durée normale du travail.

#### Article R970-16

Lorsque les cours sont donnés pendant les heures normalement consacrées au service, les fonctionnaires sont déchargés d'une partie de leurs obligations en vue de suivre ces cours ou de les dispenser.



## Code du travail

L'autorisation est donnée, selon les modalités définies par le ministre compétent ou, dans les établissements publics de l'Etat, par l'autorité compétente de l'établissement, dans la limite des places offertes et dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service. Dans le cas où un fonctionnaire, désireux de bénéficier d'autorisations d'absence pour suivre pendant son temps de service une action de préparation à un concours administratif donné, se voit opposer deux fois de suite un refus dans le cadre du même service, il peut saisir le ministre compétent ou, dans un établissement public de l'Etat, l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui statue après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire.

Les fonctionnaires appelés à suivre les cours ou à les dispenser sont rémunérés par application des textes en vigueur dont les dispositions seront éventuellement précisées par arrêté du ministre de l'économie et des finances, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé.

### Article R970-17

Sauf dispositions réglementaires contraires un fonctionnaire ayant déjà bénéficié d'autorisations d'absence pour suivre pendant son temps de service une action de préparation aux concours administratifs ou aux examens professionnels:

- en cas de succès dès la première année, ne peut bénéficier d'autorisations d'absence pour suivre un autre cycle pédagogique avant un délai de douze mois à compter de la fin de la session de formation;
- en cas d'échec, peut bénéficier une seconde fois d'autorisations d'absence pour suivre le même cycle mais, quel que soit le résultat, il ne pourra alors bénéficier d'aucune autorisation d'absence pour suivre un nouveau cycle avant vingt-quatre mois.

### *Sous-section 3 Actions de formation choisies par les fonctionnaires en vue de leur formation personnelle*

### Article R970-18

Les fonctionnaires ont la possibilité de demander une mise en disponibilité:

- a) Pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général en application de l'article 24 (alinéa b) du décret n° 59-309 du 14 février 1959;
- b) Pour convenances personnelles en application de l'article 24 (alinéa b) du décret susvisé du 14 février 1959 afin de parfaire leur formation personnelle ou de participer en qualité d'éducateur à des actions de formation professionnelle continue.

### Article R970-19

Lorsque la disponibilité a été accordée à un agent en application de l'article 9-a ci-dessus, un contrat d'études peut lui être alloué. Le contingent annuel des contrats d'études et les modalités d'attribution font l'objet d'arrêtés du ministre du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Lorsque la mise en disponibilité est accordée en application de l'article 9-b ci-dessus, pour suivre une formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre du présent article et sous réserve qu'il ait accompli au moins trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration, le fonctionnaire peut percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 p. 100 du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en disponibilité. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 379 d'un agent en fonctions à Paris.

Cette indemnité est à la charge du service dont relève l'intéressé. La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à douze mois. Ces douze mois peuvent être utilisés en une seule fois ou répartis au long de la carrière en stages à temps plein d'une durée minimale de trois mois.

Un fonctionnaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation relevant du titre II ne peut obtenir une mise en disponibilité pour formation dans les douze mois qui suivent la fin de l'action pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

L'agrément prévu à l'alinéa 2 est accordé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après avis du groupe de coordination de la formation professionnelle continue dans la fonction publique et de la commission de la formation professionnelle du conseil supérieur de la fonction publique.

## Code du travail

### Article R970-19-1

La demande de mise en disponibilité pour suivre une formation doit être formulée au plus tard soixante jours à l'avance.

Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa désignation et sa durée, ainsi que le nom de l'organisme responsable.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé sa décision.

Le fonctionnaire mis en disponibilité pour formation est astreint à rester au service de l'Etat pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle l'indemnité prévue à l'article 10 ci-dessus lui a été versée.

Le fonctionnaire doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de présence effective en formation.

En cas de constat d'absence sans motif valable, il est mis fin à la disponibilité de l'agent; celui-ci doit alors rembourser les indemnités perçues.

### Article R970-20

Les dispositions du présent décret ne s'appliquent pas aux congés destinés à favoriser l'éducation ouvrière prévue à l'article 36 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959.

### Article R970-21

Le groupe de coordination prévu à l'article R. 970-3 fera, à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'entrée en vigueur du présent chapitre, un rapport au comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale sur les conditions d'application dudit chapitre. Il pourra proposer toutes mesures susceptibles d'améliorer et de rendre plus efficace la politique de formation professionnelle dans la fonction publique. Il proposera en tant que de besoin des modifications à apporter à la présente section.

## *Section 3 Modalités d'application de l'article L. 970-3*

### Article R970-22

Les agents civils non titulaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial bénéficient de la formation professionnelle continue dans les conditions fixées par la présente section.

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat occupant, à la suite d'un détachement, des emplois de contractuels ni aux ouvriers affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat fixé par le décret n° 65-836 du 24 septembre 1965.

## *Sous-section 1 Actions de formation organisées à l'initiative de l'administration*

### Article R970-23

Les agents non titulaires peuvent participer, dans la limite des crédits ou éventuellement des emplois prévus à cet effet:

Soit aux cycles de formation, stages et autres actions organisées à l'initiative de l'administration en vue soit de permettre à des fonctionnaires titulaires de maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle, soit d'assurer l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution des techniques ou des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale et à la conversion découlant de ces évolutions;

Soit à des cycles de formation, des stages et autres actions ayant le même objet;

Soit à des cycles d'adaptation à un premier ou à un nouvel emploi organisés par l'administration pour des agents non titulaires.

### Article R970-24

## Code du travail

Les agents non titulaires qui suivent et ceux qui dispensent une formation à l'initiative de l'administration bénéficient du maintien de leur traitement ainsi que, dans les conditions et selon les modalités fixées par arrêté du ministre de l'économie et des finances et du ministre chargé de la fonction publique, du maintien de leurs indemnités.

Les dépenses afférentes aux actions de formation professionnelle continue définies dans la présente sous-section sont supportées par l'administration à l'initiative de laquelle cette formation est organisée.

### Article R970-25

Lorsqu'un agent non titulaire a été admis à participer à une action de formation définie par la présente sous-section, il est tenu, de suivre l'ensemble des enseignements dispensés, le temps de formation valant temps de service effectif.

### Article R970-26

L'accès des agents contractuels aux cycles et stages définis à l'article R. 970-23 peut être subordonné, dans les conditions fixées par arrêté du ministre dont relèvent les intéressés, à l'engagement d'accomplir, postérieurement au cycle ou stage, une période de services effectifs dans l'administration. En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci doit rembourser sa quote-part des frais d'organisation du cycle ou du stage et le montant de la rémunération qui lui a été versée pendant la période correspondante.

Les dispositions du présent article ne sont applicables qu'à des cycles ou stages d'une durée supérieure à deux mois. L'engagement de servir dans l'administration ne peut excéder deux ans. Toutefois, la durée de l'engagement pourra être augmentée et portée jusqu'à cinq années, pour certains stages d'une nature et d'un coût particuliers, par arrêté du ministre dont relèvent les intéressés.

### *Sous-section 2 Participation des agents non titulaires aux cycles ou stages offerts ou agréés par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs et aux examens professionnels*

### Article R970-27

Les agents non titulaires peuvent participer à des cycles ou stages organisés ou agréés par l'administration dans les conditions fixées aux articles R. 970-14 et R. 970-15 en vue de la préparation à des concours et à des examens professionnels, lorsque les intéressés remplissent ou sont susceptibles de remplir à la fin du cycle ou stage les conditions requises pour se présenter aux concours et examens.

### Article R970-28

I. Lorsque les cours sont donnés pendant les heures normalement consacrées au service, les agents intéressés sont déchargés d'une partie de leurs obligations en vue de suivre ces cours ou de les dispenser.

II. L'autorisation est donnée, selon les modalités définies par le ministre compétent ou, dans les établissements publics de l'Etat, par autorité compétente de l'établissement dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service.

III. Dans le cas où un agent non titulaire, désireux de bénéficier d'autorisations d'absence pour suivre pendant son temps de service une action de préparation à un concours administratif donné, se verrait opposer deux fois de suite un refus dans le cadre du même service, le ministre compétent ou, dans un établissement public de l'Etat, l'autorité investie du pouvoir de nomination statue sur le recours de l'intéressé après avoir recueilli l'avis de l'organisme paritaire compétent à cet effet, lorsqu'il existe.

IV. Les agents non titulaires appelés à suivre les cours ou à les dispenser sont rémunérés par application des textes en vigueur dont les dispositions sont éventuellement précisées par arrêté du ministre de l'économie et des finances, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé.

## Code du travail

V. Les dispositions de l'article L. 970-25 sont applicables aux agents non titulaires participant aux cycles ou stages définis par la présente sous-section.

### Article R970-29

Sauf dispositions réglementaires contraires, un agent ayant déjà bénéficié d'autorisations d'absence pour suivre pendant son temps de service une action de préparation aux concours administratifs ou aux examens professionnels :

- en cas de succès dès la première année, ne peut bénéficier d'autorisation d'absence pour suivre un autre cycle pédagogique avant un délai de douze mois à compter de la fin de la session de formation ;
- en cas d'échec, peut bénéficier une seconde fois d'autorisation d'absence pour suivre le même cycle mais, quel que soit le résultat, il ne pourra alors bénéficier d'aucune autorisation d'absence pour suivre un nouveau cycle avant vingt-quatre mois.

### *Sous-section 3 Actions choisies par les agents non titulaires en vue de leur formation personnelle*

### Article R970-30

I - Les agents non titulaires visés à l'article 1er et justifiant de trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans l'administration et désirant suivre, en vue de leur formation personnelle, une des actions de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre du présent article, ont droit sur demande adressée à leur chef de service à un congé de formation. Peuvent être prises en compte les interruptions de service si leur total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée.

Le total des périodes de congés accordées pour formation sur le fondement des dispositions du présent titre ne peut excéder trois ans.

Un agent ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation relevant du titre II ne peut obtenir une mise en congé pour formation dans les douze mois qui suivent la fin de l'action pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

II - L'agrément prévu à l'alinéa I est accordé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après avis du groupe de coordination de la formation professionnelle continue dans la fonction publique et de la commission de formation professionnelle du conseil supérieur de la fonction publique.

### Article R970-31

L'agent mis en congé pour formation peut percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 p. 100 du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé.

Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 379 d'un agent en fonctions à Paris.

Cette indemnité est à la charge du service dont relève l'intéressé. La durée pendant laquelle elle est versée est limitée à douze mois qui peuvent être fractionnés en une ou plusieurs fois en stages à temps plein d'une durée minimale de trois mois.

### Article R970-32

La demande de congé doit être formulée au plus tard soixante jours à l'avance.

Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa désignation et sa durée ainsi que le nom de l'organisme responsable.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, le chef de service doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

### Article R970-33

L'agent bénéficiaire du congé de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'administration une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation du stage sans motif valable entraîne la suppression du congé de formation accordé à l'intéressé et le remboursement des rémunérations perçues.

### Article R970-34

## Code du travail

Les agents non titulaires visés à l'article 1er ont droit, pendant les trois premières années de présence dans l'administration et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt ans révolus, à un congé pour suivre une action de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat. Cet agrément est accordé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Le droit à congé est ouvert aux intéressés dès qu'ils ont accompli six mois de services effectifs.

Ce congé est assimilé à une période de service effectif.

La durée de congé, qui ne peut excéder 200 heures par an, ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Les heures de congé peuvent être reportées d'une année à l'autre à la demande des agents intéressés. Le congé total peut être utilisé en une ou plusieurs fois pour suivre des stages, continus ou discontinus, à temps plein ou à temps partiel.

La demande de congé doit être formulée dans les conditions fixées à l'article 11.

La durée pendant laquelle le congé peut être reporté pour raison de service ne peut excéder trois mois.

Ce report du congé ne peut entraîner sa suppression pour les agents qui atteignent l'âge de vingt ans ou une durée de trois ans de présence dans l'administration après le dépôt de leur demande. Ils conservent le droit de prendre le congé défini au premier alinéa au-delà de vingt ans ou après plus de trois ans de présence dans l'administration sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 9 du présent décret.

Les agents perçoivent leur rémunération pendant la durée de leur congé. Cette rémunération est à la charge du service dont relève l'intéressé.

Le bénéficiaire d'un congé accordé en application du présent article doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre au chef de service dont il relève une attestation de fréquentation effective du stage. La non-fréquentation du stage sans motif valable entraîne la suppression du congé et le remboursement des rémunérations perçues. Il en est de même de l'exercice d'une activité rémunérée.

### *Sous-section 4 Participation des agents ayant quitté l'administration à des stages de formation professionnelle continue*

#### Article R970-35

Les agents non titulaires visés à l'article 1er qui, après leur départ de l'administration, participent à une action de formation du type de celles définies à l'article 1er de la loi du 17 juillet 1978 peuvent bénéficier des aides financières accordées par l'Etat aux stagiaires de la formation professionnelle dans le cadre du chapitre II de la même loi et des textes réglementaires pris pour son application.

#### Article R970-36

Les agents non titulaires visés à l'article 1er comptant au moins trois années de services effectifs dans l'administration et auxquels une décision de licenciement a été notifiée sont de droit mis en congé, sauf si cette décision constitue une sanction disciplinaire ou a pour motif l'insuffisance professionnelle, s'ils s'inscrivent, entre la date de préavis et celle du licenciement, à une action de formation du type de celles définies à l'article 1er de la loi du 17 juillet 1978 agréée par l'Etat dans les conditions fixées à l'article 10 de la loi du 17 juillet 1978.

Sont prises en compte au titre des services effectifs continus les interruptions de service dont le total n'excède pas deux mois au cours de la période considérée.

Pendant cette période, l'intéressé continue à percevoir sa rémunération. Si le stage se poursuit après la date de licenciement, il bénéficie, jusqu'à la fin du stage, des aides financières calculées dans les conditions prévues au chapitre II de la loi mentionnée ci-dessus et par les textes pris pour son application.

#### Article R970-37

La perception d'une rémunération dans les conditions fixées à l'article R. 970-36 ne fait pas obstacle au versement de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 72-512 du 22 juin 1972.

## Titre 8 Modalités d'application des articles L. 980-1 à L. 980-5

### Article R980-1-1

## Code du travail

Le contrat de qualification prévu à l'article L. 981-1 s'adresse aux jeunes de seize à vingt-cinq ans n'ayant pas acquis de qualification au cours de leur scolarité ou ayant acquis une qualification qui ne leur a pas permis d'obtenir un emploi.

Les périodes en entreprises effectuées au titre de la scolarité ne peuvent pas donner lieu à la conclusion de contrats de qualification.

Les actions de formation qui constituent des éléments de la formation initiale de jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent faire l'objet d'un contrat de qualification ni donner lieu à la conclusion de conventions conclues en application des dispositions de l'article L. 981-2.

Des actions de formation ne peuvent être mises en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement dans le cadre d'un contrat de qualification qu'après signature d'une convention de formation conclue en application des dispositions de l'article L. 981-2.

### Article R980-1-2

L'employeur choisit au sein de son entreprise un tuteur, avec son accord, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée du contrat.

Il a notamment pour mission d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui contribuent à l'acquisition, par le jeune, de compétences professionnelles. Il participe à l'évaluation du contrat de qualification.

L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Le tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes suivant des formations dans le cadre de contrats d'insertion en alternance, de contrats d'apprentissage ou de contrats locaux d'orientation.

Lorsque l'employeur assume la fonction de tuteur, il ne peut l'exercer qu'à l'égard de deux jeunes.

### Article R980-2

L'habilitation prévue à l'article L. 981-2 du code du travail est subordonnée au dépôt d'un dossier qui comporte:

1° Le texte de la convention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 981-2, ou la justification de l'adhésion à un accord-cadre conclu dans les conditions prévues au même article ou à un engagement de développement de la formation conclu en application de l'article L. 950-2-4;

2° Le compte rendu de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsque l'entreprise ne relève pas d'un accord-cadre;

3° L'indication du nombre de jeunes au sens des articles L. 980-1 et L. 981-1 susceptibles de bénéficier de contrats de qualification et de la durée de ceux-ci;

4° La définition des emplois offerts aux jeunes ou, pour les entreprises de travail temporaire, des missions définies à l'article L. 124-2 du présent code;

5° Le nom et la mention des qualifications professionnelles du ou des tuteurs, dont le choix, la qualification et la mission sont déterminés conformément aux dispositions de l'article R. 980-1-2;

6° Le cas échéant, les références de l'entreprise en matière de formation professionnelle et, s'il y a lieu, la liste des titres ou diplômes homologués ou reconnus par une convention collective ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle auxquels préparent les formations en alternance.

### Article R980-3

L'habilitation est accordée au vu du dossier prévu à l'article précédent et en tenant compte en outre des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

### Article R980-4

La demande d'habilitation accompagnée du dossier est adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au commissaire de la République du département où les jeunes exerceront leur activité.

Lorsqu'une entreprise comportant des établissements situés dans des départements différents se propose



## Code du travail

d'accueillir des jeunes dans ces divers établissements, elle adresse une demande d'habilitation à chacun des commissaires de la République compétents.

L'habilitation est réputée acquise à défaut de décision de refus notifiée par le commissaire de la République dans le mois qui suit la réception du dossier, sauf dans le cas où il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article R. 980-5.

L'habilitation peut être retirée par décision motivée du commissaire de la République prise après avis du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 980-1 à L. 981-5 ou des engagements pris en la matière par l'employeur.

En outre, l'habilitation accordée à une entreprise de travail temporaire peut être retirée dans les mêmes conditions lorsque le choix des missions ne permet pas le bon déroulement du contrat de qualification ou que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ne sont pas satisfaisantes.

Si une entreprise habilitée désire conclure des contrats de qualification comportant des formations en alternance autres que celles qui font l'objet de l'habilitation, elle présente une nouvelle demande.

### Article R980-5

Lorsque les formations dispensées au titre des articles L. 981-1 et L. 981-2 conduisent à des diplômes ou des certificats qui ne sont pas inscrits sur la liste prévue à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou ne permettent pas d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, l'habilitation ne peut être accordée que par décision expresse prise après avis du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. La commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique instituée par le décret n° 72-279 du 12 avril 1972 est saisie du dossier en même temps que le comité départemental précité.

### Article R980-6

Lorsque la qualification est reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, un document écrit, annexé au contrat, précise les caractéristiques de l'emploi, les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation de la formation.

### Article R980-7

Le dépôt du contrat de qualification prévu à l'article L. 981-1 intervient au plus tard dans le mois qui suit le début du contrat.

La direction départementale du travail et de l'emploi s'assure que le contrat est conforme à la décision d'habilitation et aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui le régissent.

Si l'administration n'a pas fait connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date du dépôt, le contrat est considéré comme conforme.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

### Article R980-8

Lorsque la qualification n'est pas sanctionnée par un diplôme, elle donne lieu à une attestation écrite remise par l'employeur au jeune. Dans le cas où la qualification est reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, cette attestation est établie en liaison avec l'organisme de formation, dans les conditions prévues au contrat; dans le cas où la qualification est définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise, cette attestation est établie dans les conditions prévues par ladite commission.

## Code du travail

### Titre 9 Dispositions relatives au contrôle de la formation professionnelle continue et dispositions particulières aux départements d'outre-mer

#### Chapitre 1 Du contrôle de la formation professionnelle continue

##### Article R991-1

Les inspecteurs et les contrôleurs de la formation professionnelle exerçant les contrôles définis aux articles L. 991-1 et L. 991-2 sont commissionnés par le préfet de région, lorsqu'ils n'interviennent que dans les limites d'une région, ou par le ministre chargé de la formation professionnelle lorsqu'ils ont vocation d'intervenir sur l'ensemble du territoire.

Les agents ainsi commissionnés sont habilités à rechercher et constater par procès-verbal les infractions visées aux articles L. 993-2, L. 993-3 et L. 993-5.

Avant d'entrer en fonctions ils prêtent serment devant le tribunal de grande instance de leur résidence administrative en ces termes: "Je jure d'accomplir avec exactitude et probité, en conformité avec les lois et règlements en vigueur, les missions de contrôle qui me sont confiées".

##### Article R991-3

Les personnes et organismes mentionnés à l'article L. 991-1 qui ont fait l'objet d'un contrôle sur place sont informés de la fin de la période d'instruction par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Des faits nouveaux constatés postérieurement à la réception de cette lettre peuvent justifier l'ouverture d'une nouvelle période d'instruction.

##### Article R991-4

Les constats opérés lors des contrôles prévus aux articles L. 991-1 et L. 991-2 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, sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article R. 991-7 ci-après.

La décision du ministre chargé de la formation professionnelle ou du préfet de région 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 aux alinéas ci-dessus.

La décision est motivée et notifiée à l'intéressé.

##### Article R991-5

Le contrôle prévu par l'article L. 991-2 peut être effectué indépendamment de celui défini à l'article L. 991-1 ou concomitamment.

##### Article R991-6

Le rapport du contrôle défini à l'article L. 991-2 peut comporter des observations adressées à l'organisme contrôlé.

Il est notifié dans les conditions prévues aux deux premiers alinéas de l'article R. 991-4.

##### Article R991-7

Le délai d'exécution de la mise en demeure mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 991-2 ne peut être inférieur à quatre jours ni supérieur à trente jours.

Les décisions de résiliation de convention sont prises, suivant le cas, par le ministre chargé de la formation professionnelle ou par le préfet de région. Les décisions de retrait d'habilitation sont prononcées par le préfet de région. Ces décisions sont communiquées par le préfet au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi territorialement compétent.

##### Article R991-8

Si l'intéressé entend contester la décision administrative qui lui a été notifiée en application des articles R. 991-4 ou R. 991-7, il doit, préalablement à tout recours pour excès de pouvoir, saisir d'une réclamation

## Code du travail

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.

L'autorité administrative chargée de la formation professionnelle est compétente pour déférer ou défendre devant le juge administratif compétent tout contentieux consécutif aux contrôles mentionnés aux articles L. 991-1 et L. 991-2, à l'exception du contentieux relatif à l'établissement et au recouvrement du versement mentionné à l'article L. 951-9.

## Chapitre 2 Dispositions particulières aux départements d'outre-mer

### *Section 1 Application des dispositions des articles L. 930-1 à L. 930-2 et L. 950-1 à L. 950-10*

#### Article R992-1

Les modalités d'application dans les départements d'outre-mer des dispositions des articles L. 930-1 à L. 930-2 et L. 950-1 à L. 950-10 sont celles qui résultent des articles R. 930-1 à R. 930-19 et R. 950-1 à R. 950-21 dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions du présent titre.

#### Article R992-2

Les employeurs des départements d'outre-mer occupant des salariés à temps incomplet ou d'une manière intermittente, ou travaillant à domicile, ne sont soumis à l'obligation de participer instituée par les articles L. 950-1 à L. 950-10 que si le montant total des salaires versés pendant l'année est au moins égal à 520 fois le salaire hebdomadaire minimum de croissance applicable dans le département d'outre-mer considéré. En cas de début ou de fin d'activité, ce nombre est réduit, pour l'année considérée, au prorata du nombre de semaines pendant lesquelles l'activité est exercée.

#### Article R992-3

Pour les employeurs des départements d'outre-mer, les versements prévus à l'article L. 950-2 (3°) peuvent être effectués à des organismes soit agréés sur le plan national en raison de l'intérêt que présente leur action pour la formation professionnelle continue des travailleurs, soit menant des actions dont l'intérêt sur le plan départemental a été reconnu par le préfet sur proposition du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi compétent en conformité avec les objectifs définis au premier alinéa de l'article L. 900-1.

### *Section 2 Remboursement des frais de transport exposés par les stagiaires*

#### Article R992-4

Les dispositions de l'article R. 960-19 (1er alinéa) sont applicables aux stagiaires qui suivent dans un département d'outre-mer un stage ouvrant droit à rémunération à la charge de l'Etat ou de la région.

#### Article R992-5

Les stagiaires résidant dans un département d'outre-mer qui suivent, dans ce même département, un stage donnant lieu à rémunération à la charge de l'Etat ou de la région ont droit :

Au remboursement par l'Etat ou par la région de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement ou le centre de formation en revenir, à condition que la distance à parcourir à partir de leur domicile soit supérieure à 25 km ;

Au remboursement des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille, à condition que la distance à parcourir soit supérieure à 25 km, à raison :

Pour les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans, d'un voyage mensuel ;

Pour les autres stagiaires, lorsqu'ils sont célibataires, d'un voyage si la durée du stage est supérieure à huit mois ;

Pour les autres stagiaires, lorsqu'ils sont mariés ou chargés de famille, d'un voyage si la durée du stage est comprise entre trois et huit mois et de deux voyages si cette durée est supérieure à huit mois.

## Code du travail

### Article R992-6

Les stagiaires résidant en Guadeloupe, Guyane ou Martinique qui suivent un stage donnant lieu à rémunération à la charge de l'Etat ou de la région dans l'un des autres départements précités, ont droit au remboursement par l'Etat de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement de formation et en revenir.

Ces stagiaires ont également droit au remboursement par l'Etat des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille, dans l'un des départements précités, à raison d'un voyage par stage d'une durée supérieure à six mois.

### Article R992-7

Les stagiaires résidant dans un département d'outre-mer et qui suivent en France métropolitaine un stage donnant lieu à rémunération à la charge de l'Etat ou de la région ont droit au remboursement de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement ou le centre de formation et en revenir, sur décision individuelle du premier ministre prise après avis du groupe permanent de hauts fonctionnaires prévu à l'article L. 910-1.

### Article R992-8

Le remboursement des frais de transport est effectué dans les conditions prévues aux articles R. 960-9 à R. 960-13.

**PARTIE III**

**PARTIE**

**REGLEMENTAIRE**

**DECRETS**

**SIMPLES**

## PARTIE III: PARTIE REGLEMENTAIRE – DECRETS SIMPLES

### *Livre 1 Conventions relatives au travail*

Titre 1 Contrats d'apprentissage, Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972

#### **Chapitre 7 Salaire de l'apprenti**

##### **Article D117-1**

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L. 117-10 du code du travail est fixé comme suit: a) Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans: - à 25 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat; - à 37 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat; - à 53 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat; b) Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans: - à 41 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat; - à 49 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat; - à 65 p. 100 du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat; c) Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus: - à 53 p. 100 du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat; - à 61 p. 100 du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat; - à 78 p. 100 du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat; Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

##### **Article D117-2**

Lorsque l'apprentissage est prolongé par application de l'article L. 117-9 ou de l'article L. 117-13 du présent code, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation. Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée en application de l'article R. 119-78, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée du contrat fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2. La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application du deuxième alinéa de l'article L. 115-2, la durée du contrat fixée en vertu du premier alinéa de ce même article, est celle fixée à l'article D. 117-1 du code du travail pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période. Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an en application de l'article R. 117-7, ou de l'article R. 117-7-1, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage. Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application de l'article R. 117-7-2, il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation fixée dans les conditions prévues à l'article L. 115-2. Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés dans ce cas, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant effectué la durée d'apprentissage prévue par l'article L. 115-2 pour l'obtention de leur diplôme ou titre. Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 115-2 est inférieure à celle prévue au premier alinéa de ce même article, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

##### **Article D117-3**



## Code du travail

Les montants des rémunérations fixées aux articles D. 117-1 et D. 117-2 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans. Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt et un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés à l'article D. 117-1.

### Article D117-4

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 p. 100 de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

### Article D117-5

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à l'article D. 117-1 en fonction de son âge est plus favorable.

## Chapitre 8 Indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis

### Article D118-1

Les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet de l'enregistrement prévu à l'article L. 117-14 ouvrent droit, en application de l'article L. 118-7, à une indemnité compensatrice forfaitaire composée:

- a) D'un versement au titre de l'aide à l'embauche d'apprentis, intervenant à l'issue des deux premiers mois visés à l'article L. 117-17 lorsque l'embauche est confirmée; ce versement est effectué à l'employeur si, à la conclusion du contrat, le jeune n'est titulaire d'aucun diplôme sanctionnant le second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel, à l'exception du certificat d'aptitude professionnelle, du brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme ou titre homologué de niveau équivalent;
- b) D'une indemnité de soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur; cette indemnité est attribuée sous la forme de versements effectués à l'issue de chaque année du cycle de formation à l'employeur de l'apprenti à la fin de l'année du cycle de formation considérée.

Les contrats d'apprentissage dont la durée est inférieure au minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 115-2 n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire, sauf dans les cas mentionnés ci-dessous.

Les contrats d'apprentissage qui sont conclus pour permettre à l'apprenti de terminer une dernière année du cycle de formation déjà commencée avec un autre employeur ou pour un cycle complet de formation d'une durée inférieure à un an correspondant à l'année scolaire, ainsi que ceux prolongés en application de l'article L. 117-9, ouvrent droit au versement au titre du soutien à l'effort de formation, mais ne donnent pas lieu à l'attribution du versement au titre de l'aide à l'embauche.

### Article D118-2

Le montant des versements prévus à l'article D. 118-1 est fixé par le tableau figurant ci-après, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) Dans les départements d'outre-mer, les versements effectués au titre du soutien à l'effort de formation sont majorés de 2 000 F;
- b) Lorsque la durée de la formation suivie par l'apprenti en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage au cours d'une année du cycle de formation est supérieure à 600 heures, le versement au titre du soutien à l'effort de formation est majoré de 50 F pour chaque heure de formation effectuée au-delà de 600 heures, dans la limite de 200 heures.

Montant du versement au titre du soutien à l'embauche

Age du jeune à la date de signature du contrat d'apprentissage:

- moins de 18 ans: 6 000 F

- 18 ans et plus: 6 000 F

## Code du travail

Montant des versements au titre du soutien à l'effort de formation

Age du jeune à la date de signature du contrat d'apprentissage:

- moins de 18 ans: 10 000 F

- 18 ans et plus: 12 000 F

### Article D118-3

Lorsque l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois visés à l'article L. 117-17, l'employeur transmet au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable de l'établissement où est créée la section d'apprentissage où est inscrit le jeune un formulaire de demande d'aide remis par le service chargé de l'enregistrement du contrat.

Dès réception de ce formulaire, le directeur du centre ou le responsable de l'établissement transmet à la trésorerie générale de région chargée de la liquidation et du paiement de l'aide le volet relatif au versement au titre de l'aide à l'embauche, après apposition de son visa confirmant l'inscription du jeune. Les volets relatifs aux versements effectués au titre du soutien à l'effort de formation sont transmis par le directeur du centre ou le responsable de l'établissement à la trésorerie générale de région mentionnée ci-dessus à l'issue de chaque année du cycle de formation, après apposition d'un visa confirmant que le jeune a effectué l'année de formation prise en considération, et attestant la durée de la formation effectivement suivie.

L'indemnité compensatrice forfaitaire définie à l'article D. 118-1 est liquidée et payée par les comptables du Trésor sans ordonnancement préalable.

### Article D118-4

L'employeur est tenu de reverser à l'Etat l'intégralité des sommes perçues au titre du soutien à l'embauche d'apprentis dans les cas suivants:

- a) Rupture du contrat de travail, à l'exception des cas de licenciement pour force majeure, de résiliation sur accord des cosignataires faisant suite à une demande écrite du jeune ou à l'obtention du diplôme ou du titre préparé en application du quatrième alinéa de l'article L. 115-2, ou, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti à ses obligations, de résiliation par le conseil de prud'hommes conformément aux dispositions de l'article L. 117-17;
- b) Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise dans les conditions prévues par les articles L. 117-5 et L. 117-5-1.

## Titre 2 Contrat de travail

### Chapitre 2 Règles propres au contrat de travail

#### *Section 1 Contrat de travail à durée déterminée*

### Article D121-1

I - En application de l'article L. 122-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories ci-après: a) Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement; b) Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application; c) Etrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle; d) Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche; e) Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 323-15 du présent code ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux. II. - La durée maximale du contrat ne peut être supérieure à vingt-quatre mois pour les catégories visées aux a et b ci-dessus. Toutefois, dans le cas visé au b, lorsque la durée du stage est fixée par voie réglementaire, le contrat peut être conclu pour cette durée. La durée maximale du contrat est également de vingt-quatre mois pour les étrangers visés au c lorsqu'ils ne sont pas soumis au régime de l'autorisation de travail prévue à l'article R. 341-7 du présent code. Pour les étrangers soumis à ce régime, la durée maximale du contrat est celle pour laquelle l'autorisation provisoire a été accordée. Si

## Code du travail

l'autorisation est renouvelée, la durée maximale est prolongée d'autant et le terme du contrat peut être reporté autant de fois que l'autorisation est renouvelée. Pour les catégories de salariés visées au d, la durée du contrat ne peut être supérieure à celle de la période donnant lieu à l'octroi de l'aide financière.

### Article D121-2

En application de l'article L. 122-1-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants: Les exploitations forestières; La réparation navale; Le déménagement; L'hôtellerie et la restauration; Les spectacles; L'action culturelle; L'audiovisuel; L'information; La production cinématographique; L'enseignement; Les activités d'enquête et de sondage; L'édition phonographique; Les centres de loisirs et de vacances; L'entreposage et le stockage de la viande; Le sport professionnel; Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger; Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger; Les activités mentionnées à l'article L. 128 du code du travail; Les activités exercées dans le cadre de l'article L. 129-1 (2°). La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

### Article D121-3

En cas d'application du 2° alinéa de l'article L. 122-3-8 l'indemnité prévue par l'article L. 122-3-4 du code du travail est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

## *Section 2 Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée*

### Article D122-1

Le salarié qui souhaite se faire assister lors de l'entretien préalable à son licenciement dans les conditions fixées à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 doit communiquer à la personne qu'il aura choisie sur la liste établie pour le département la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La personne sollicitée confirme sa venue au salarié ou lui fait connaître immédiatement et par tous moyens qu'elle ne peut se rendre à l'entretien. Le salarié informe l'employeur de sa démarche.

### Article D122-2

La personne qui intervient dans les conditions fixées à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 assiste et conseille le salarié. Elle exerce ces fonctions à titre gratuit.

### Article D122-3

Les listes de personnes qui peuvent assister les salariés sont préparées pour chaque département par le directeur départemental du travail et de l'emploi après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives sur le plan national siégeant à la Commission nationale de la négociation collective, dont les observations doivent être présentées dans le délai d'un mois. Ces personnes sont choisies en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social. Chaque liste est arrêtée par le préfet du département et publiée au recueil des actes administratifs du département. Elle est tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

### Article D122-4

Les listes visées à l'article D. 122-3 sont soumises à révision tous les trois ans Elles peuvent être complétées à toute époque en cas de besoin.

### Article D122-5

Les frais de déplacements engagés par la personne qui assiste le salarié dans les conditions susmentionnées sont remboursés en application du décret n° 66-619 du 10 août 1966, modifié par le

## Code du travail

décret n° 90-437 du 28 mai 1990, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnes civiles sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés, de la manière suivante:

- s'ils sont fonctionnaires en activité, ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes applicables au groupe auquel ils appartiennent;
- s'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité, ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe I.

Pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, le remboursement des frais de déplacement engagés par le conseiller du salarié s'effectue sur la base du décret n° 89-271 du 12 avril 1989.

### Article D122-5-1

Les conseillers du salarié qui ont effectué au moins quatre interventions au cours de l'année civile peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire annuelle dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé du travail.

### Article D122-6

Les employeurs sont remboursés mensuellement par l'Etat des salaires maintenus en application des dispositions de l'article L. 122-14-15 ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales leur incombant qui y affèrent.

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et leurs employeurs proportionnellement au temps passé par le conseiller salarié respectivement au sein de son entreprise et dans l'exercice de sa fonction d'assistance. Ce remboursement est effectué au vu d'une demande établie par l'employeur et contresignée par le conseiller salarié mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien de la rémunération ainsi que les autres éléments nécessaires au calcul des sommes dues. Cette demande de remboursement est accompagnée d'une copie du bulletin de salaire correspondant ainsi que des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance.

En cas d'employeurs multiples, il sera produit autant de demandes de remboursement qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

### Article D122-7

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 122-6, les conseillers du salarié rémunérés uniquement à la commission sont indemnisés directement dans les conditions ci-après:

Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions de conseiller, les conseillers du salarié rémunérés uniquement à la commission percevront une indemnité horaire égale à 1/1900 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente.

A cet effet, les intéressés devront produire copie de leur déclaration d'impôts ainsi qu'une attestation de revenus délivrée par le ou les employeurs.

### Article D122-8

Les salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception des salariés visés à l'article D. 122-7, ont droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions de conseiller du salarié entre 8 heures et 18 heures soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.

Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 122-6.

### Article D122-9

Lorsqu'un conseil de prud'hommes a ordonné d'office le remboursement des allocations de chômage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, le secrétaire-greffier du conseil de prud'hommes, à l'expiration du délai d'appel, adresse à l'organisme concerné une copie certifiée conforme du jugement en précisant si ce dernier a fait ou non l'objet d'un appel.

La copie certifiée conforme du jugement est adressée par lettre simple à l'institution qui a versé les indemnités de chômage si celle-ci est désignée dans les pièces de la procédure ou, à défaut, à l'institution du lieu où demeure le salarié.

## Code du travail

Lorsque le remboursement des allocations de chômage a été ordonné d'office par une cour d'appel, le secrétaire-greffier de cette juridiction adresse à l'organisme concerné, selon les formes prévues à l'alinéa précédent, une copie certifiée conforme de la décision.

### Article D122-10

La demande en recouvrement est portée devant le tribunal d'instance du lieu où demeure l'employeur. Tout autre juge doit se déclarer d'office incompétent.

### Article D122-11

La demande est formée par simple requête remise ou adressée au secrétariat-greffe.

Elle indique la dénomination, la forme et le siège social de l'institution et de l'employeur si ce dernier est une personne morale, ainsi que l'organe qui les représente légalement; si l'employeur est une personne physique, elle indique ses nom, prénoms, profession et adresse.

Elle précise le montant des allocations dont le remboursement a été ordonné.

La copie certifiée conforme de la décision et un relevé de compte individuel de l'allocataire sont joints à la demande.

### Article D122-12

Au vu de ces documents, le juge rend une ordonnance portant injonction de payer. La requête et l'ordonnance sont conservées au secrétariat-greffe, à titre de minute.

Les documents produits sont provisoirement conservés au secrétariat-greffe.

### Article D122-13

Une copie certifiée conforme de la requête et de l'ordonnance est notifiée à l'employeur par le secrétaire-greffier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### Article D122-14

L'employeur peut s'opposer à l'ordonnance portant injonction de payer, en formant opposition devant le tribunal d'instance qui a rendu l'ordonnance.

L'opposition est formée dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance.

Toutefois, si la notification n'a pas été faite à personne, l'opposition est recevable jusqu'à l'expiration du délai d'un mois suivant le premier acte signifié à personne ou, à défaut, suivant la première mesure d'exécution ayant pour effet de rendre indisponibles en tout ou partie les biens de l'employeur.

### Article D122-15

A peine de nullité, l'acte de notification de l'ordonnance informe l'employeur qu'il doit payer à l'institution le montant des allocations versées sauf à former opposition s'il a à faire valoir des moyens de défense.

Sous la même sanction, l'acte de notification:

Indique le délai dans lequel l'opposition doit être formée, le tribunal devant lequel elle doit être portée et les formes selon lesquelles elle doit être faite;

Avertit l'employeur qu'il peut prendre connaissance au greffe des documents produits par l'institution, et qu'à défaut d'opposition dans le délai indiqué il ne peut plus contester la créance et peut être contraint de la payer par toutes voies de droit.

### Article D122-16

L'opposition est formée au secrétariat-greffe soit par déclaration contre récépissé, soit par lettre recommandée.

### Article D122-17

Le secrétaire-greffier convoque l'employeur et l'institution par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quinze jours au moins avant la date de l'audience.

### Article D122-18

## Code du travail

Si aucune des parties ne se présente, le tribunal constate l'extinction de l'instance. Celle-ci rend non avenue l'ordonnance portant injonction de payer.

### Article D122-19

Le tribunal d'instance statue sur l'opposition quel que soit le montant des allocations dont le remboursement a été réclamé. Le jugement du tribunal se substitue à l'ordonnance portant injonction de payer.

Le tribunal statue à charge d'appel lorsque le montant de la demande excède le taux de sa compétence en dernier ressort.

### Article D122-20

Si, dans son opposition, l'employeur prétend que le remboursement des indemnités de chômage a été ordonné dans un cas où cette mesure est exclue par la loi, le tribunal d'instance renvoie l'affaire à la juridiction qui a statué aux fins d'une rétractation éventuelle du jugement sur ce point. La rétractation ne peut en aucun cas remettre en question la chose jugée entre l'employeur et le travailleur licencié, ni l'appréciation portée par la juridiction sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Le secrétaire-greffier du tribunal d'instance transmet aussitôt le dossier de l'affaire à cette juridiction.

Le secrétaire-greffier de la juridiction qui a statué convoque l'institution et l'employeur, selon le cas, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes ou devant la chambre sociale de la cour d'appel, quinze jours au moins à l'avance, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La juridiction qui a statué se prononce sur l'ensemble du litige résultant de l'opposition et est habilitée à liquider la somme due par l'employeur à l'institution.

La décision qui se prononce sur la demande de rétractation est mentionnée sur la minute et sur les expéditions du jugement.

L'auteur d'une demande dilatoire ou abusive de rétractation peut être condamné à une amende civile de 100 F à 10.000 F.

### Article D122-21

En l'absence d'opposition dans le mois qui suit la notification de l'ordonnance portant injonction de payer, quelles que soient les modalités de la notification, ou en cas de désistement de l'employeur qui a formé opposition, l'institution peut demander l'apposition sur l'ordonnance de la formule exécutoire.

L'ordonnance produit tous les effets d'un jugement contradictoire. Elle n'est pas susceptible d'appel.

### Article D122-22

La demande tendant à l'apposition de la formule exécutoire est formée au secrétariat-greffe soit par déclaration, soit par lettre simple.

### Article D122-23

Les documents produits par l'institution et conservés provisoirement au secrétariat-greffe lui sont restitués sur sa demande dès l'opposition ou au moment où l'ordonnance est revêtue de la formule exécutoire.

### Article D122-24

En cas de pourvoi en cassation dirigé contre une décision qui a condamné un employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application des dispositions de l'article L. 122-14-4 du code du travail, la cassation du chef de la décision qui emporte condamnation au profit du salarié atteint le chef de la décision qui ordonne d'office le remboursement des indemnités de chômage.

## Chapitre 3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Article D123-1

Les conventions prévues à l'article L. 123-4-1 sont conclues entre l'Etat et l'entreprise, après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.



## Code du travail

### Article D123-2

Chaque convention fixe l'objet, le contenu, le délai de réalisation et les conditions de diffusion de l'étude, ainsi que le montant de l'aide financière de l'Etat.

### Article D123-3

L'aide financière de l'Etat est au plus égale, pour chaque convention, à 70 p. 100 des frais d'intervention (hors taxe) du consultant chargé de l'étude. Elle ne peut excéder 70 000 F.

### Article D123-4

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel reçoivent l'étude pour avis et sont consultés sur les suites à lui donner. L'étude est également communiquée aux délégués syndicaux. L'étude et les avis recueillis sont communiqués au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article D123-5

Dans le cas de non-respect de la convention par l'entreprise, l'aide de l'Etat fait l'objet d'un ordre de reversement.

## Chapitre 4 Travail temporaire

### Article D124-1

L'indemnité prévue à l'article L. 124-4-4 du code du travail est prise en compte pour la détermination de la rémunération totale visée au premier alinéa de l'article L. 223-11 du code du travail.

### Article D124-2

En application de l'article L. 124-2-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail temporaire peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

- Les exploitations forestières ;

- La réparation navale ;

- Le déménagement ;

- L'hôtellerie et la restauration ;

- Les spectacles ;

- L'action culturelle ;

- L'audiovisuel ;

- L'information ;

- La production cinématographique ;

- L'enseignement ;

- Les activités d'enquête et de sondage ;

- L'édition phonographique ;

- Les centres de loisirs et de vacances ;

- L'entreposage et le stockage de la viande ;

- Le sport professionnel ;

- Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

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

La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

B - Mesures provisoires d'adaptation en matière d'apprentissage

## Chapitre 9 Services aux personnes

### *Section 1 Chèque-service*

#### Article D129-1

Le chèque-service se compose, d'une part, d'un chèque tiré sur l'un des établissements, organismes ou services mentionnés au septième alinéa de l'article L. 129-2 et soumis aux règles fixées par le décret-loi du 30 novembre 1935 modifié unifiant le droit en matière de chèque et relatif aux cartes de paiement et, d'autre part, d'un volet social.

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

#### Article D129-2

Le volet comporte les mentions suivantes:

1. Mentions relatives à l'employeur:

- nom, prénom et adresse;
- références bancaires ou postales.

2. Mentions relatives au salarié:

- nom, nom d'époux et prénom;
- numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ou date et lieu de naissance du salarié;
- adresse.

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

- nombre d'heures de travail effectuées;
- période d'emploi;
- salaires horaire et total nets versés;
- option retenue pour le calcul des contributions et cotisations sociales: assiette forfaitaire ou réelle.

4. Date et signature de l'employeur.

#### Article D129-3

Le volet social est adressé par l'employeur à un organisme de recouvrement de sécurité sociale, désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, au plus tard à la fin du mois au cours duquel le salarié a effectué sa prestation ou dans les quinze jours suivant le versement de la rémunération.

Cet organisme assure le calcul et l'encaissement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, il délivre une attestation d'emploi permettant au salarié de justifier de ses droits aux prestations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Il délivre également une attestation annuelle permettant à l'employeur de justifier de son droit à la réduction d'impôt prévue par l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

#### Article D129-4

Les taux et l'assiette des cotisations de sécurité sociale sont ceux en vigueur dans le département de résidence de l'employeur au jour de la réception du volet social. Le salaire minimum de croissance retenu pour l'application de l'article 70 de la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale et le plafond de la sécurité sociale sont ceux en vigueur au jour de la réception du volet social.

#### Article D129-5

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.

#### Article D129-6

Lorsque le volet social n'est pas adressé dans le délai prescrit à l'article D. 129-3, il est fait application des articles R. 243-16, R. 243-19, R. 243-19-1 et R. 243-20 du code de la sécurité sociale. Lorsque le prélèvement des cotisations sociales n'est pas honoré, il est fait application des dispositions des articles R. 243-18, R. 243-19, R. 243-19-1, R. 243-20, R. 243-20-3 et R. 243-21 du code de la sécurité sociale.

## Code du travail

### *Section 2 Conditions d'agrément des associations et des entreprises de services aux personnes*

#### Article D129-7

L'agrément des associations et des entreprises visées à l'article L. 129-1 est prononcé par le préfet de chaque région où elles exercent leur activité, sur proposition du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutefois, lorsque ces services portent sur la garde d'enfant de moins de trois ans ou l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes, l'agrément est délivré par le préfet de chaque département dans lequel l'association ou l'entreprise projette d'exercer son activité, sur proposition du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et après avis du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et du comité régional de l'organisation sanitaire et sociale sur la capacité des associations et entreprises demandant l'agrément à assurer une prestation de qualité notamment en se dotant des moyens humains, matériels et financiers proportionnés à cette exigence.

La décision d'agrément est réputée accordée dans un délai de trois mois après la date de dépôt de la demande auprès du préfet compétent.

#### Article D129-8

Les entreprises ne peuvent exercer d'activités autres que celles mentionnées à leur demande d'agrément.

Elles doivent être en mesure de justifier à tout moment du caractère exclusif de leurs activités de service concernant les tâches ménagères ou familiales.

#### Article D129-9

La demande d'agrément est adressée au préfet compétent. Elle est obligatoirement accompagnée d'un descriptif des services pour lesquels l'agrément est sollicité, d'un descriptif des moyens d'exploitation, notamment de la mention exhaustive des sous-traitants éventuels, ainsi que d'un relevé bancaire indiquant le numéro de compte unique domicilié dans un établissement habilité à être tiré de chèques et sur lequel les sommes donnant droit à réduction d'impôt seront obligatoirement encaissées.

#### Article D129-10

Le préfet refuse l'agrément si l'une des conditions ci-après n'est pas remplie:

1. L'association doit être administrée par des personnes bénévoles qui, par elles-mêmes ou par personnes interposées, n'ont aucun intérêt direct ou indirect dans l'activité de l'association ou ses résultats;
2. L'association doit utiliser l'intégralité d'éventuels excédents de recettes aux actions entrant dans son objet;
3. L'association doit disposer soit isolément, soit au sein d'une structure de coopération intéressant plusieurs associations, des moyens humains, matériels et financiers permettant de satisfaire à l'objet pour lequel l'agrément est sollicité et aux obligations légales, contractuelles et comptables qu'impliquent les objectifs poursuivis;
4. Le ou les dirigeants de l'entreprise ne doivent pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour l'une des infractions mentionnées à l'article 1er de la loi n° 47-1635 du 30 août 1947 relative à l'assainissement des professions commerciales et industrielles.

#### Article D129-11

Lorsqu'elles assurent la fourniture de prestations de services aux personnes physiques, les associations et les entreprises doivent produire une facture faisant apparaître:

- le nom et l'adresse de l'organisme prestataire;
- le numéro et la date de l'agrément prévu à l'article L. 129-1;
- le nom et l'adresse du bénéficiaire de la prestation de service;
- la nature exacte des services fournis;
- le montant des sommes effectivement acquittées au titre de la prestation de service;

## Code du travail

- un numéro d'immatriculation de l'intervenant permettant son identification dans les registres des salariés de l'entreprise ou de l'association prestataires;
- les taux horaires de main-d'oeuvre;
- le décompte du temps passé;
- les prix des différentes prestations;
- le cas échéant, les frais de déplacement.

Lorsque les prestations de services sont imposables à la taxe sur la valeur ajoutée, les taux, prix et frais de déplacement mentionnés ci-dessus comprennent cette taxe.

Seules les factures encaissées sur le compte bancaire unique mentionné à l'article D. 129-9, qui sont acquittées soit par carte de paiement, prélèvement, virement, titre universel ou interbancaire de paiement ou par chèque, soit par titre émis par un des organismes agréés dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget, peuvent ouvrir droit à la réduction fiscale prévue par l'article 199 sexdecies du code général des impôts.

Pour les tâches occasionnelles ne demandant pas une qualification particulière, de très courte durée, dites prestations hommes toutes mains, seul le recours auprès d'un prestataire par abonnement mensuel, résiliable sous préavis de deux mois, peut ouvrir droit à la réduction fiscale, les prestations étant limitées à 2 500 F par an par foyer fiscal et à deux heures par prestation.

L'entreprise ou l'association doit communiquer à chacun de ses clients une attestation fiscale annuelle, délivrée pour bénéficier de la réduction d'impôt définie à l'article 199 sexdecies du code général des impôts. Cette attestation mentionne le nom et l'adresse de l'organisme prestataire, son numéro d'identification, le numéro et la date de délivrance de l'agrément, le nom de la personne ayant bénéficié du service, son adresse, le numéro de son compte débité le cas échéant, le montant effectivement acquitté, et un récapitulatif des interventions faisant apparaître le nom et le code identifiant de l'intervenant, ainsi que la date et la durée de l'intervention.

### Article D129-12

L'agrément est délivré pour un exercice civil. Le renouvellement de l'agrément est automatiquement acquis chaque année s'il n'est pas dénoncé par le préfet compétent avant le 15 novembre de l'année en cours.

L'agrément est retiré ou le renouvellement de l'agrément refusé à l'association ou à l'entreprise qui:

1. Exerce des activités autres que celles déclarées dans la demande d'agrément;
2. Cesse de remplir les conditions ou de respecter les obligations mentionnées aux articles D. 129-7, D. 129-8, D. 129-9, D. 129-10 et D. 129-11;
3. Ne transmet pas au préfet compétent, trois mois au moins avant le terme de l'agrément, un bilan de toutes ses activités.

L'association ou l'entreprise qui ne remplit plus les conditions de l'agrément en est avisée par lettre recommandée; elle dispose d'un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours pour faire valoir ses observations.

Lorsque l'agrément est retiré ou suspendu, l'association ou l'entreprise doit en informer sans délai l'ensemble des bénéficiaires de ses prestations de service par lettre individuelle. A défaut, après mise en demeure restée sans effet, le préfet compétent publie, aux frais de l'entreprise ou de l'association, sa décision dans deux journaux locaux.

La décision d'agrément, la suspension et le retrait d'agrément sont publiés au Recueil des actes administratifs de la préfecture.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle informe l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du refus de renouvellement ou du retrait de l'agrément autorisant l'association à exercer des activités concernant la garde d'enfant ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées.

# Code du travail

## Titre 4 Salaire

### Chapitre 1 Salaire minimum de croissance, Rémunération mensuelle minimale

#### *Section 1 Dispositions générales*

##### Article D141-1

Lorsque le salaire minimum de croissance est relevé en application des dispositions de l'article L. 141-3, un arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'économie et des finances fait connaître le nouveau montant de ce salaire, ainsi que celui du minimum garanti défini à l'article L. 141-8.

##### Article D141-2

Les salariés définis à l'article L. 141-1 de l'un ou l'autre sexe, âgés de dix-huit ans révolus et d'aptitude physique normale, à l'exception de ceux qui sont liés par un contrat d'apprentissage, reçoivent de leurs employeurs lorsque leur salaire horaire contractuel est devenu inférieur au salaire minimum de croissance en vigueur, un complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant dudit salaire minimum de croissance.

##### Article D141-3

Le salaire horaire à prendre en considération pour l'application de l'article précédent est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et, pour la région parisienne, de la prime de transport.

##### Article D141-4

Pour l'application des articles L. 141-3 et L. 141-8, l'indice mensuel des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (série nationale) est substitué à l'indice national des prix à la consommation des familles de condition modeste à compter du 1er avril 1971

#### *Section 2 Dispositions spéciales à certains salariés dont la rémunération est, de manière habituelle, constituée pour partie par la fourniture de la nourriture ou du logement*

##### Article D141-5

Les dispositions de la présente section sont applicables aux salariés autres que les salariés des professions agricoles, le personnel navigant de la marine marchande et les concierges et gens de maison lorsque leur rémunération est, de manière habituelle, constituée, pour partie, par la fourniture de la nourriture et du logement.

##### Article D141-6

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit la nourriture en totalité ou en partie, le salaire minimum en espèces garanti est déterminé en déduisant du salaire minimum de croissance, les sommes fixées par la convention ou accord collectifs. A défaut, la nourriture est évaluée par journée à deux fois le minimum garanti défini à l'article L. 141-8 ou, pour un seul repas, à une fois ledit minimum.

##### Article D141-7

Le personnel des hôtels, cafés, restaurants reçoit un salaire calculé sur la base de quarante-trois heures payées au taux du salaire minimum de croissance, le salaire ainsi établi correspondant à une durée hebdomadaire de présence de quarante-trois heures pour les cuisiniers, cinquante-deux heures pour les veilleurs de nuit et quarante-cinq heures pour les autres personnels.

## Code du travail

L'application de ces dispositions aux salariés autres que les cuisiniers, employés sur la base d'un horaire hebdomadaire compris entre trente-neuf heures et les durées de présence fixées ci-dessus et qui ont accompli l'intégralité de leur temps de présence, ne peut conduire à verser à ces derniers un salaire calculé sur une base inférieure à trente-neuf heures payées au taux du salaire minimum de croissance. Les dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article ne s'appliquent pas aux salariés dont l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à trente-neuf heures par semaine pour lesquels chaque heure de présence est payée au taux du salaire minimum de croissance.

### Article D141-8

Pour le personnel des hôtels, cafés, restaurants et des établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place et pour le personnel de cuisine des autres établissements, qui en raison des conditions particulières de leur travail ou des usages, sont nourris gratuitement par l'employeur ou reçoivent une indemnité compensatrice, la nourriture, calculée conformément aux dispositions de l'article D. 141-6 n'entre en compte que pour la moitié de sa valeur.

### Article D141-9

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cette prestation en nature est évaluée, à défaut de convention ou d'accord collectif à 0,15 F par jour.

Les avantages en nature autres que la nourriture ou le logement sont évalués d'après leur valeur réelle, au prix de revient pour l'employeur.

Pour le calcul du salaire minimum garanti en espèces, les sommes correspondant aux avantages ci-dessus sont déduites du salaire minimum de croissance.

### Article D141-10

Dans tous les cas où le salarié, logé et nourri, perçoit une rémunération en espèces supérieure au minimum résultant des dispositions de la présente section, l'application desdites dispositions n'entraîne aucune modification de cette rémunération.

## *Section 3 Dispositions spéciales aux salariés agricoles*

### Article D141-11

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit la nourriture et le logement ou l'une de ces prestations en nature, le salaire minimum en espèces garanti est déterminé en déduisant du salaire minimum de croissance les sommes fixées par convention collective.

A défaut d'une telle convention collective, la prestation journalière de nourriture est évaluée à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti déterminé en application des dispositions de l'article L. 141-8 et la prestation mensuelle de logement à huit fois ce même taux.

L'évaluation des autres prestations en nature est fixée par convention collective

## **Chapitre 2 Rémunération des heures supplémentaires**

### **Primes de transport, Conversion de certains avantages en nature**

### Article D142-1

Le montant de la prime de transport prévue à l'article L. 142-3 est fixé à 23 F.

### Article D142-2

Le montant prévu à l'article précédent est ramené à :

1. 7 F pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les véhicules de la Régie autonome des transports parisiens;
2. 16 F pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les lignes de banlieue de la Société nationale des chemins de fer français.



# Code du travail

## Chapitre 3 Paiement du salaire

### *Section 2 Privilèges et garanties de la créance de salaire*

#### Article D143-1

Le plafond mensuel prévu aux alinéas 1er et 2 de l'article L. 143-10 du code du travail est fixé à deux fois le plafond retenu, par mois, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

#### Article D143-2

Le montant maximum de la garantie prévue à l'article L. 143-11-8 du Code du travail est fixé à treize fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance-chômage lorsque les créances résultent des dispositions législatives ou réglementaires ou de stipulations d'une convention collective et sont nées d'un contrat de travail dont la date de conclusion est antérieure de plus de six mois à la décision prononçant le redressement judiciaire. Il s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire. Dans les autres cas, le montant de cette garantie est limité à quatre fois le plafond mentionné au premier alinéa ci-dessus.

#### Article D143-3

Le montant maximal de garantie prévu au 3° de l'article L. 143-11-1 du Code du travail est égal à trois fois le plafond retenu par mois, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale pour un mois et demi de salaire, et à deux fois ce plafond, pour un mois de salaire.

#### Article D143-4

Les arrérages de préretraite dus en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise bénéficient de la garantie prévue à l'article L. 143-11-3, alinéa 2, du code du travail, lorsque la conclusion de cet accord ou de cette convention est antérieure de six mois à la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire.

## ***Livre 2 Réglementation du travail***

### Titre 1 Conditions du travail

## **Chapitre 1 Age d'admission**

#### Article D211-1

L'emploi des mineurs de seize ans est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

#### Article D211-2

La durée du travail des intéressés ne peut, en aucun cas, excéder quarante heures par semaine, ni huit heures par jour. Leur rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, compte tenu d'un abattement au plus égal à 20 p. 100.

#### Article D211-3

L'emploi des enfants visés aux articles précédents ne peut être autorisé que pour des travaux dont l'exécution n'entraîne, eu égard au sexe et à l'âge des intéressés, aucune fatigue anormale, tant à raison de la nature propre des tâches considérées qu'à raison des conditions particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies. Est notamment interdit l'emploi des enfants à tous travaux répétitifs ou exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confère une pénibilité caractérisée.

#### Article D211-4

Tout chef d'entreprise qui se propose d'occuper un mineur de seize ans pendant la période des vacances scolaires doit en faire par écrit la demande à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours au

## Code du travail

moins précédant la date prévue pour l'embauchage. Cette demande indique les nom, prénoms, âge et domicile de l'enfant, la durée du contrat, la nature et les conditions de travail auquel il est envisagé de l'occuper. Elle précise notamment l'horaire de travail et le montant de la rémunération. Elle doit porter l'accord écrit et signé du représentant légal de l'enfant.

### Article D211-5

Si l'inspecteur du travail n'a pas manifesté son opposition motivée à l'embauchage dans un délai de huit jours francs à compter de l'expédition de la demande, le cachet de la poste faisant foi, l'autorisation est réputée accordée. Si dans ce même délai, l'inspecteur du travail a fait connaître qu'il subordonnait son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauchage, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou adjonctions requises.

### Article D211-6

L'autorisation d'emploi peut être retirée à tout moment s'il est constaté que l'enfant est occupé soit dans des conditions non conformes à celles au respect desquelles l'octroi de l'autorisation a été subordonné, soit en contravention aux textes relatifs à la réglementation du travail et notamment à ceux qui protègent la main-d'oeuvre juvénile.

## Chapitre 2 Durée du travail

### *Section 1 Récupération des heures perdues*

#### Article D212-1

Les heures perdues dans les cas prévus aux articles L. 212-2-2 et L. 222-1-1 ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. L'inspecteur du travail est préalablement informé par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'avis est donné immédiatement.

#### Article D212-2

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année. Sauf disposition plus large des décrets d'application, 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 D212-3

Le chef d'établissement ne peut débaucher pour manque de travail dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération le personnel habituellement employé dans les établissements ou parties d'établissements où ont été effectuées ces heures de récupération ou ces heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face au surcroît extraordinaire de travail. Le ministre chargé du travail 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 au chef d'entreprise qui n'a pas observé les dispositions prévues à l'alinéa précédent. La durée du retrait ne peut excéder un an. Le ministre peut autoriser par arrêté certaines industries ou certains établissements à déroger aux règles fixées par le présent article.

#### Article D212-4

La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, suspendue pour cette catégorie: - par arrêté du ministre chargé du travail soit pour l'ensemble du territoire, soit pour une ou plusieurs régions; - et par décision du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre pour des établissements spécialement déterminés.

### *Section 2 Travail à temps choisi*

## Code du travail

### Article D212-4-1

En cas de pratique d'horaires individualisés tels que définis à l'article L. 212-4-1, et à défaut de dispositions différentes d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le report d'heures d'une semaine à une autre prévu à l'alinéa 3 de ce même article ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement prévus à l'alinéa précédent doivent pour entrer en vigueur ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires qui totalisent un nombre de voix supérieur à 50 p. 100 du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel.

Lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant du deuxième ou du troisième collège, tel que défini à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu plus de 50 p. 100 des voix des électeurs inscrits dans le ou lesdits collèges.

### Article D212-4-2

Les décisions qui sont prises en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-1 doivent être notifiées dans les deux mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur

## *Section 3 Repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail*

### Article D212-5

Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives sur le plan national.

### Article D212-6

Le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 doit être pris en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

### Article D212-7

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins une semaine à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 212-9 ci-après.

### Article D212-8

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité ci-après:

Demandes déjà différées;

Situation de famille;

Ancienneté dans l'entreprise.

### Article D212-9

En tout état de cause, la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder deux mois.

Toutefois, dans le cas où ce délai aurait pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période fixée à l'article D. 212-6, il se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

## Code du travail

### Article D212-10

Sous réserve des dispositions des articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9, le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée suivant les modalités prévues à l'article L. 212-5-1, atteint huit heures.

Toutefois, lorsque l'application des dispositions ci-dessus aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période fixée à l'article D. 212-6, le délai prévu au premier alinéa du présent article se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

### Article D212-11

Dans les établissements où l'activité présente des variations saisonnières importantes, il peut être substitué à la période prévue à l'article D. 212-6, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une autre période, dont la durée ne doit pas excéder deux mois, déterminée en fonction des exigences de fonctionnement propres à l'établissement. Cette procédure peut être mise en oeuvre, au choix de l'employeur, soit au niveau de l'établissement, soit au niveau de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail dans un délai de deux semaines.

Toutefois, lorsque les conditions de fonctionnement de l'établissement présentent des particularités de nature à justifier une dérogation à la durée maximum de deux mois prévue au premier alinéa du présent article, l'employeur peut en adresser la demande à l'inspecteur du travail qui la transmet au directeur du travail.

Cette demande doit être motivée et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel.

Le directeur du travail prend sa décision au vu d'un rapport établi par l'inspecteur du travail indiquant, notamment, si la situation de l'établissement est de nature à justifier l'octroi de la dérogation sollicitée.

## *Section 4 Durée quotidienne du travail*

### Article D212-12

Dans les établissements et professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, à l'exception des entreprises de transport soumises au contrôle technique du ministère des transports, le dépassement de la durée quotidienne du travail effectif, fixée à dix heures par le deuxième alinéa de l'article L. 212-1, peut être autorisé dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après. Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci; Travaux saisonniers; Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

### Article D212-13

Les demandes de dérogation, accompagnées des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, 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 D212-14

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article D. 212-12, à la limitation de la durée quotidienne du travail. S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article D. 212-13 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, il doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donner 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 D. 212-13.

### Article D212-15

## Code du travail

Les recours hiérarchiques contre les décisions visées aux articles D. 212-13 et D. 212-14 doivent être formés devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

### Article D212-16

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, fixée par le deuxième alinéa de l'article L. 212-1 à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de douze heures. Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement visés à l'alinéa ci-dessus doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'article L. 132-26.

## *Section 5 Contrôle de la durée du travail*

### Article D212-17

Les dispositions de la présente section sont applicables aux établissements visés à l'article L. 620-2 du code du travail, à l'exception des établissements visés par le décret n° 83-1111 du 19 décembre 1983. Les dispositions de la présente section sont applicables, à l'exception des articles D. 212-21, D. 212-22 et D. 212-24, aux établissements visés par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

### Article D212-18

Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-6 et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L. 212-2, aucun salarié ne pourra être occupé en dehors de cet horaire.

Cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au-dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute modification de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

### Article D212-19

Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycle dans les conditions fixées à l'article L. 212-5 du code du travail, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.

Dans les établissements où s'applique un dispositif de modulation dans les conditions fixées aux articles L. 212-8 à L. 212-8-4 du code du travail, l'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage prévu par le troisième alinéa de l'article D. 212-18 devra être effectué en respectant le délai défini par l'article L. 212-8-4 (3°).

### Article D212-20

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

### Article D212-21

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes:

## Code du travail

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

### Article D212-22

Tous les travailleurs qui sont occupés dans des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en matière de repos compensateur entre des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au plan national, doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint huit heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai fixé à l'article D. 212-10.

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque salarié. Ce document devra comporter les mentions prévues à l'alinéa précédent et les mentions suivantes:

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année;
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, les repos compensateurs de remplacement acquis en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-5;
- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

### Article D212-23

Dans les établissements où s'applique un dispositif de modulation, conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-4, le total des heures de travail effectif depuis le début de la modulation est mentionné à la fin de la période de modulation ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu au cours de la modulation, sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de la période de référence.

### Article D212-24

Les dispositions de l'article D. 620-1 du présent code sont applicables aux documents visés aux articles D. 212-20 à D. 212-23.

Les dispositions de l'article 45 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relatives au droit d'accès des salariés aux informations nominatives les concernant sont applicables aux documents visés à l'article D. 212-21. Les délégués du personnel peuvent consulter les documents visés à l'article D. 212-21 et au deuxième alinéa de l'article D. 212-22.

## Titre 2 Repos et congés

### Chapitre préliminaire Repos quotidien

#### Article D220-1

Il peut être dérogé, dans des conditions et selon des modalités fixées par convention ou accord collectif étendu, aux dispositions de l'article L. 220-1:

- 1° Pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié;
- 2° Pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;
- 3° Pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives;
- 4° Pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport;
- 5° Pour les activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

#### Article D220-2



## Code du travail

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la réduction de la durée du repos quotidien en cas de surcroît d'activité. Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'article L. 132-26.

### Article D220-3

Les accords mentionnés aux articles D. 220-1 et D. 220-2 ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.

### Article D220-4

En l'absence d'accord collectif, la dérogation prévue à l'article D. 220-2 peut être mise en oeuvre dans les conditions définies aux articles D. 212-13 à D. 212-15.

Dans les établissements soumis au contrôle technique du ministère des transports, en l'absence d'accord collectif, des décrets particuliers définissent les conditions dans lesquelles la dérogation peut être mise en oeuvre.

### Article D220-5

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, il peut être dérogé à l'article L. 220-1, sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

### Article D220-6

Pour les salariés travaillant en équipes successives et en cas de changement d'équipe, il peut être dérogé à l'article L. 220-1 à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement, sous la seule responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

### Article D220-7

Il peut être fait application des dérogations prévues aux articles D. 220-1 à D. 220-6 à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif.

## Chapitre 3 Congés annuels

### Article D223-1

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 le congé légal, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il peut être condamné en vertu de l'article ci-après.

### Article D223-2

Le travailleur 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 d'instance en dommages-intérêts envers le fonds de chômage.

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

L'action en dommages-intérêts doit être exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.

L'employeur, quel qu'il soit, qui a occupé sciemment un travailleur bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages-intérêts prévue par le présent article.

### Article D223-3

Les préfets fixent dans leur départements, selon les régions ou groupes de localités, par arrêté pris sur proposition du directeur départemental du travail, la valeur des avantages et prestations en nature

## Code du travail

mentionnés à l'article L. 223-13. Pour les professions agricoles, ces arrêtés sont pris sur proposition du chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

### Article D223-4

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant-droit quinze jours avant son départ, et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins. Il 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.

### Article D223-5

Ne peuvent être déduits du congé annuel les jours de maladie, les repos des femmes en couches prévus par l'article L. 122-33, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai-congé, les absences autorisées.

### Article D223-6

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles qui sont fixées par le livre Ier du présent code pour le paiement des salaires et traitements

## Chapitre 5 Congés non rémunérés

### Article D225-1

Le bénéfice du congé de solidarité internationale peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés bénéficiant déjà du congé à la date de départ envisagée par le salarié demandeur atteint la proportion ci-après:

Etablissement occupant:

- moins de 50 salariés: un bénéficiaire;
- de 50 à 99 salariés: deux bénéficiaires;
- de 100 à 199 salariés: trois bénéficiaires;
- de 200 à 499 salariés: quatre bénéficiaires;
- de 500 à 999 salariés: cinq bénéficiaires;
- de 1 000 à 1 999 salariés: six bénéficiaires;
- à partir de 2 000 salariés: un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

## Titre 3 Hygiène et sécurité

## Chapitre 3 Sécurité

### Article D233-1

Sont soumis aux dispositions de l'article L. 233-5:

1. Les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission tels que volants, engrenages, cônes ou cylindres de friction, cames, courroies, poulies, chaînes, pignons, vis sans fin, bielles, coulisseaux, arbres, existant en propre sur les machines de toute nature mues mécaniquement, exception faite des organes destinés à l'accouplement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique;
2. Les éléments de machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines telles que vis d'arrêt, boulons, clavettes, bossages, nervures;
3. Les autres éléments, notamment les dispositifs de protection amovibles, des machines mentionnées par des décisions générales du ministre chargé du travail, publiées au Journal officiel de la République française.

Ces décisions sont prises après consultation des organisations professionnelles intéressées et après avis de la commission d'homologation prévue à l'article D. 232-2.

## Code du travail

Chaque décision prise pour une catégorie de machines détermine les principes de sécurité auxquels ces machines doivent satisfaire.

### Article D233-2

Une commission d'homologation des dispositifs de sécurité, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par arrêté ministériel, est instituée auprès du ministre chargé du travail.

### Article D233-3

Les éléments de machines mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 233-1 doivent être conçus ou protégés de façon à prévenir tout danger en utilisation normale, et notamment à empêcher les travailleurs d'entrer involontairement en contact avec ceux de ces éléments qui sont en mouvement.

En cas d'impossibilité technique ou d'absence de danger pour l'opérateur dans les conditions normales de travail, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par arrêté du ministre chargé du travail après avis de la commission d'homologation.

### Article D233-4

Pour les éléments de machines et les dispositifs de protection amovibles mentionnés au 3. de l'article D. 233-1, l'efficacité de la protection est reconnue par la commission d'homologation suivant la procédure fixée par l'arrêté prévu par l'article D. 233-2.

Les demandes d'homologation sont adressées au ministre chargé du travail.

A l'appui de la demande d'homologation doivent être fournis :

1° Les documents et renseignements permettant de vérifier la conformité de la machine ou du dispositif de protection amovible aux prescriptions des décisions générales prévues par l'article D. 233-1 ;

2° Une notice d'instructions précisant notamment les mesures de sécurité à prendre lors de la manutention, l'installation, l'utilisation, l'entretien de la machine et de ses dispositifs de protection.

Cette notice doit également comporter les plans et les schémas nécessaires aux opérations d'entretien et aux vérifications techniques de la machine ;

3° Une notice relative au montage, au réglage et au mode d'emploi des dispositifs de protection ; elle peut être incluse dans la notice d'instructions visée au paragraphe 2°.

Tous ces documents doivent être rédigés en français.

Ces documents ne peuvent être communiqués à des personnes étrangères à la commission d'homologation sans autorisation expresse du déposant.

Il peut être, en outre, demandé de mettre tous éléments d'information à la disposition du ministre chargé du travail et de faire procéder à tous essais que la commission d'homologation juge nécessaires pour se prononcer.

### Article D233-5

Les décisions générales du ministre chargé du travail prévues à l'article D. 233-1 (3°) fixent la date à partir de laquelle s'applique aux machines et dispositifs de protection amovibles auxquels ces décisions se rapportent l'interdiction de l'exposition, de la mise en vente, de la vente ou de la location.

### Article D233-6

Les avis de la commission sur les demandes individuelles d'homologation sont approuvés par des décisions du ministre chargé du travail, publiées au Journal officiel de la République française.

Ces décisions peuvent accorder des homologations :

1° Soit définitives lorsque les machines ou les dispositifs de protection amovibles satisfont aux principes de sécurité de la décision générale et ont été mises en service effectif depuis au moins un an ;

2° Soit théoriques ou de principe lorsque les machines ou les dispositifs de protection amovibles à l'état de plans ou de prototypes satisfont aux principes de sécurité de la décision générale ;

3° Soit provisoires lorsque les machines ou dispositifs de protection amovibles ne satisfont pas complètement aux principes de sécurité de la décision générale.

### Article D233-7

A compter de la date prévue à l'article D. 233-5, le vendeur ou le bailleur est tenu de délivrer au preneur :

## Code du travail

- 1° Une attestation de conformité de la machine ou du dispositif amovible vendu ou loué avec le modèle qui a été homologué, en se référant à la décision individuelle d'homologation. La forme de cette attestation est fixée par arrêté du ministre chargé du travail;
- 2° La notice d'instructions mentionnée à l'article D. 233-4 (alinéa 3, 2°);
- 3° La notice relative au montage, au réglage et au mode d'emploi des dispositifs de protection mentionnée à l'article D. 233-4 (alinéa 3, 3°).

En outre, le vendeur ou le bailleur doit:

- 1° Faire figurer sur la machine ou le dispositif de protection amovibles les indications suivantes permettant de l'identifier: nom du constructeur, année de fabrication, références relatives à l'immatriculation (numéro, lettre...);
- 2° Fixer de manière apparente sur la machine ou le dispositif de protection amovible une plaque comportant les indications suivantes:  
Homologation (définitive, théorique, provisoire) accordée à la série... ou au type... par le ministère du travail sous le numéro...).

Les références visées aux paragraphes 1. et 2. ci-dessus doivent être inscrites d'une manière durable et clairement lisible.

### Article D233-8

Au cas où un dispositif de protection d'un élément de machine mentionné à l'alinéa 1er de l'article D. 233-3 se révélerait à l'usage inefficace ou dangereux, il pourrait, après avis de la commission d'homologation, être interdit par décision du ministre chargé du travail, publiée au Journal Officiel de la République française.

La décision individuelle d'homologation peut, après avis de la commission d'homologation, être rapportée par décision du ministre chargé du travail, publiée au Journal officiel de la République française.

- 1° Au cas où, à l'usage, une machine se révélerait dangereuse ou un dispositif de protection inefficace;
- 2° Au cas où une machine ou un dispositif de protection s'avèrerait non conforme au modèle homologué.

En cas de modification d'une décision générale mentionnée au 3° de l'article D. 233-1, les homologations définitives accordées en application des dispositions antérieures qui se trouveraient être en contradiction avec les dispositions nouvelles deviennent caduques dans un délai déterminé par la nouvelle décision. Ce délai n'est en aucun cas inférieur à un an.

### Article D233-9

Pour les machines d'occasion, des dérogations aux dispositions des articles précédents peuvent être accordées dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail

## ***Livre 3 Placement et emploi***

### Titre 1 Placement

#### **Chapitre 1 Service public du placement**

##### Article D311-1

Les offres d'emploi insérées dans les journaux, revues ou écrits périodiques sont transmises par les soins et sous la responsabilité des directeurs de publication à la section départementale compétente de l'Agence nationale pour l'emploi.

La transmission doit être effectuée à l'occasion de chaque édition dans des conditions telles que les offres parviennent au destinataire au plus tard le jour de leur parution.

## Code du travail

Sont dispensées de ladite commission, les offres qui, dans leur libellé, font apparaître une domiciliation dans une agence locale de l'emploi.

### Article D311-2

La section départementale compétente de l'Agence nationale pour l'emploi est celle de Paris pour les publications à diffusion nationale et celle du siège de la publication pour celles à diffusion régionale ou locale.

Toutefois, quand une publication comporte plusieurs éditions couvrant chacune un secteur géographique différent, la transmission des offres de chaque édition doit être faite aux sections départementales de l'Agence nationale pour l'emploi dans le ressort desquelles se trouve situé le secteur de diffusion de cette décision.

### Article D311-3

La communication des offres peut être effectuée sous forme d'extraits de publication regroupant la totalité des offres diffusées dans ladite publication. Ces extraits doivent être identifiés par l'indication du titre ainsi que du numéro ou de la date de la publication.

Lorsqu'une même offre d'emploi paraît plusieurs jours de suite ou à des intervalles n'excédant pas une semaine, elle ne donne lieu qu'à une seule transmission.

### Article D311-4

La communication des offres prévues à l'article D. 311-1 ci-dessus aux directions départementales du travail et de la main-d'oeuvre ne sera faite que sur demande expresse de celles-ci précisant le numéro ou la date de la publication auxquels ces offres se rapportent.

### Article D311-5

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 peuvent faire connaître les offres d'emploi correspondant aux missions qu'elles proposent, soit par voie d'affiche apposée en quelque lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité.

### Article D311-6

Sont toutefois dispensées, sur leur demande, de l'accomplissement de ces actes positifs de recherche d'emploi les personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus qui ne bénéficient pas des allocations mentionnées aux articles L. 351-3 et L. 351-10.

## Titre 2 Emploi

### Chapitre 1 Contrôle de l'emploi

#### Article D321-1

En vue d'étudier et de coordonner les problèmes et les actions de politique de l'emploi, il est institué un comité interministériel de l'emploi.

#### Article D321-2

Le comité interministériel de l'emploi est présidé par le Premier ministre ou par délégation par le ministre chargé du travail. Il comprend: Le ministre de l'économie et des finances; Le ministre de l'éducation nationale; Le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé du Plan et de l'aménagement du territoire; Le ministre du développement industriel et scientifique; Le ministre de l'équipement et du logement; Le ministre de l'agriculture; Le ministre chargé du travail; Le secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique; Le secrétaire d'Etat auprès du ministre du travail. D'autres ministres peuvent être appelés à siéger au comité selon les questions inscrites à son ordre du jour. Le commissaire général au Plan, le délégué à l'aménagement du territoire et le secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale participent aux séances du comité.

## Code du travail

### Article D321-3

Le comité a pour mission d'examiner la situation de l'emploi, les problèmes de politique de l'emploi d'intérêt commun, de coordonner l'action des différentes administrations et de proposer les mesures propres à favoriser l'emploi.

### Article D321-4

Le comité se réunit au moins deux fois par an.

### Article D321-5

Il est institué une commission permanente présidée par le ministre chargé du travail, ou par délégation par le directeur général du travail et de l'emploi. Elle est composée de fonctionnaires désignés par les ministres membres du comité interministériel, du commissaire général au Plan, du délégué à l'aménagement du territoire et du secrétaire général du comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Les représentants d'autres ministres peuvent être appelés à y siéger selon les questions inscrites à l'ordre du jour. Il ne peut être désigné qu'un fonctionnaire par département ministériel.

### Article D321-6

La commission permanente est chargée de préparer les décisions du comité et d'en suivre l'exécution ainsi que de toute mission qui lui serait confiée par le comité. Elle se réunit au moins une fois par trimestre.

### Article D321-7

Le comité interministériel et la commission permanente disposent d'un secrétariat commun assuré par le ministère chargé du travail.

### Article D321-8

Le montant de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 est fixé pour les entreprises de moins de cinquante salariés, à : Un mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante ans ou plus et de moins de cinquante-deux ans; Deux mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-deux ans ou plus et de moins de cinquante-quatre ans; Quatre mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-quatre ans et de moins de cinquante-cinq ans; Cinq mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-cinq ans et de moins de cinquante-six ans; Six mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-six ans et plus. Le montant de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 est fixé pour les entreprises de cinquante salariés et plus à : Deux mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante ans; Trois mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante et un ans; Cinq mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-deux ans; Six mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-trois ans; Huit mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-quatre ans; Dix mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-cinq ans; Douze mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-six ans à moins de cinquante-huit ans; Dix mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-huit ans; Huit mois de salaire brut pour le salarié âgé de cinquante-neuf ans ou plus. Le cas échéant, le montant de la cotisation fixée au premier et au deuxième alinéa du présent article est diminué d'un montant égal à celui de la participation forfaitaire prévue par l'article D. 322-3 pour la rupture d'un contrat de travail suivie d'une adhésion à une convention de conversion. L'âge du salarié s'apprécie à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

## Chapitre 2 Fonds national de l'emploi

### Article D322-1

Les bénéficiaires des conventions visées à l'article L. 322-3 du code du travail perçoivent une allocation journalière dont les modalités de calcul et la durée de versement sont fixées par les accords conclus entre employeurs et travailleurs mentionnés à l'article L. 353-1 du code du travail. Ils bénéficient au cours de cette période d'actions de réinsertion professionnelle.

### Article D322-2



## Code du travail

L'entreprise concourt au financement de convention de conversion, en versant auprès des organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 du code du travail, l'indemnité de préavis, dans la limite de deux mois, qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas adhéré à ladite convention. Ce versement comprend la totalité des charges patronales et salariales assises sur les salaires, à l'exception des cotisations de sécurité sociale, qui sont versées directement aux organismes chargés du recouvrement de ces cotisations. Dans le cas d'un licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le versement effectué par l'entreprise aux organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 est diminué d'un montant correspondant à quatorze jours de salaire. Dans le cas d'un licenciement d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le versement effectué par l'entreprise auxdits organismes est diminué d'un montant correspondant à six jours de salaire. Ce nombre de jours peut être augmenté, lorsque le délai de réflexion du salarié expire après l'extinction du délai prévu à l'article L. 321-6, à concurrence du nombre de jours supplémentaires. Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux cas mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-5-2.

### Article D322-3

Le montant de la participation forfaitaire des entreprises incluse dans le champ de l'article L. 951-1 du code du travail aux dépenses de fonctionnement des conventions de conversion est fixé à 4 500 F par bénéficiaire. Toutefois, l'Etat rembourse aux entreprises qui occupent habituellement moins de cinquante salariés cette participation forfaitaire lorsqu'elles ne peuvent la financer en l'imputant sur la contribution aux actions de formation mentionnée à l'article L. 950-2, en recourant aux possibilités de report prévues à l'article L. 950-5, ou en utilisant les droits de tirage ou d'appel à des crédits mutualisés de formation professionnelle continue. Pour bénéficier de ce remboursement les entreprises doivent en faire la demande au directeur départemental du travail et de l'emploi et fournir tous les éléments établissant qu'elles ne peuvent utiliser les différentes possibilités de financement mentionnées à l'alinéa précédent.

### Article D322-4

L'Etat assure la compensation de la perte de recette résultant des dispositions du deuxième alinéa de l'article D. 322-2 aux organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 à hauteur de quatorze jours de salaire et de charges patronales et salariales, à l'exclusion des cotisations de sécurité sociale.

### Article D322-4-1

Dans les cas mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-5-2 du code du travail, l'Etat prend en charge le montant des charges assises sur les salaires, autres que les cotisations de sécurité sociale, qui sont visées au troisième alinéa de l'article L. 322-3.

### Article D322-5

Une convention financière, passée avec les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21, définit les modalités de mise à disposition de ces organismes de la participation de l'Etat aux dépenses de fonctionnement des conventions de conversion.

### Article D322-6

La demande de convention de conversion est adressée par l'employeur aux organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21. Lorsque l'employeur est soumis à l'obligation de notification prévue aux articles L. 321-7 et R. 321-4, il informe en même temps le directeur départemental du travail et de l'emploi de sa demande de convention de conversion.

### Article D322-7

La participation de l'Etat au financement des conventions prévues par l'article L. 322-3-1 du présent code est au plus égale à 70 p 100 des frais d'intervention du consultant chargé de l'étude. Cette participation ne peut toutefois pas excéder un montant de 100 000 F..

## *Section 3 Chômage partiel et temps réduit indemnisé de longue durée*

### Article D322-11

Des actions de prévention destinées à éviter des licenciements pour cause économique peuvent être engagées lorsque les difficultés d'une entreprise n'auront pu trouver de solution notamment par une

## Code du travail

réduction ou une modulation concertées des horaires de travail. Par arrêté conjoint, le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé du budget peuvent, après consultation de la commission permanente du Comité supérieur de l'emploi et conclusion d'une convention-cadre avec un organisme professionnel ou interprofessionnel, constater qu'une ou plusieurs professions répondent dans leur ensemble aux conditions visées à l'article L. 322-11.

### Article D322-12

L'employeur qui désire obtenir le bénéfice des dispositions du 2° alinéa de l'article L. 322-11 doit en faire la demande à la direction départementale du travail et de l'emploi en produisant toutes justifications utiles sur les raisons économiques, financières ou techniques du ou des licenciements auxquels il envisagerait de procéder ainsi que sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise. L'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sur la demande de convention présentée et sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise.

### Article D322-13

Dans la mesure où les motifs invoqués pour justifier les licenciements sont reconnus fondés par la direction départementale du travail et de l'emploi, une convention peut être conclue avec l'entreprise à l'effet d'éviter les licenciements ou d'en réduire le nombre. Cette convention peut prévoir la prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires versées par l'entreprise à tout ou partie des salariés victimes d'une réduction d'activité pour une période maximale de six mois renouvelable une fois sous réserve que l'employeur s'engage à maintenir dans leur emploi des salariés intéressés pendant une durée au moins équivalente. Cette prise en charge s'applique uniquement aux horaires inférieurs à trente-six heures, sauf dans le cas où le taux de prise en charge par l'Etat visé à l'article D. 322-14 est fixé à 100 p. 100. Dans ce cas, la prise en charge s'applique aux horaires inférieurs à trente-neuf heures. Le montant de la participation de l'Etat au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur est fixé forfaitairement sur la base de l'indemnité horaire minimale prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et périodiquement revalorisée, après déduction de l'allocation spécifique visée à l'article L. 351-25. Dans tous les cas, le nombre d'heures prises en charge ne peut excéder le contingent annuel d'heures indemnissables déterminé en conformité des dispositions de l'article R. 351-18.

### Article D322-14

Le taux de prise en charge par l'Etat des indemnités de chômage partiel est déterminé par la convention visée à l'article D. 322-13 en fonction: - de la gravité des difficultés constatées; - de l'importance de la réduction apportée au nombre des licenciements envisagés; - des efforts de réorganisation de l'entreprise dans un but de redressement économique, notamment en matière de réduction ou de modulation concertées de la durée du travail. Ce taux de prise en charge ne peut excéder un maximum fixé annuellement par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

### Article D322-15

Les conventions prévues à l'article D. 323-13 précédent sont conclues au nom de l'Etat par le commissaire de la République ou sur délégation de celui-ci par le directeur départemental du travail et de l'emploi. Les dépenses correspondantes sont imputées sur le crédit budgétaire intitulé Fonds national de l'emploi.

### Article D322-16

Pour l'application des articles D. 322-13 et D. 322-14 ci-dessus, une convention type est établie par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

### Article D322-17

Les conventions de temps réduit indemnisé de longue durée mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 322-11 prévoient le versement d'allocations financées conjointement par l'Etat, par les organismes visés à l'article L. 351-21 et par leur employeur aux salariés affectés par une réduction prolongée de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail. Ces

## Code du travail

conventions peuvent être conclues pour une période de douze à dix-huit mois. Aucune demande de renouvellement n'est recevable dans les six mois suivant l'expiration de cette dernière.

### Article D322-18

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel sont consultés, préalablement à la conclusion de la convention, sur les motifs économiques du recours au temps réduit indemnisé de longue durée, sur les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise concernées par ce dernier ainsi que sur le niveau et les modalités de mise en oeuvre des réductions d'horaire.

### Article D322-19

L'indemnisation assurée dans le cadre des conventions de temps réduit indemnisé de longue durée prend la forme d'indemnités horaires égales à 50 p. 100 de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés mentionnée à l'article L. 223-11 ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, sans préjudice de dispositions conventionnelles plus favorables en la matière. Ces indemnités ne peuvent être inférieures à l'indemnité horaire minimale prévue par l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 relatif au chômage partiel. Elles sont attribuées dans la limite d'un contingent de 1 200 heures indemnissables par salarié. L'employeur assure le versement aux salariés des indemnités à la date normale de la paie.

### Article D322-20

Le montant de la participation forfaitaire de l'Etat au financement des allocations est de 22 F par heure réduite pendant les 700 premières heures et de 15 F au-delà. Le montant et les modalités de la participation des organismes visés à l'article L. 351-21 sont fixés par convention passée entre l'Etat et ces organismes. Les participations de l'Etat et des organismes mentionnés à l'article L. 351-21 sont versées à l'entreprise sur la base du nombre d'heures effectivement réduites.

### Article D322-21

La convention prévoit qu'en cas de licenciement du salarié, soit au cours de la période d'application de la convention de temps réduit indemnisé de longue durée, soit à l'issue de celle-ci, les indemnités de licenciement et de préavis sont calculées sur la base de la rémunération due au titre de l'activité normale du salarié.

### Article D322-22

Les conventions sont conclues entre l'entreprise et le ministre chargé de l'emploi ou le préfet du département ou par délégation de celui-ci, par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles sont soumises aux règles de consultation prévues par l'article R. 322-10.

## Chapitre 3 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs

### *Section 1 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés*

#### *Sous-section 1 Entreprises qui se créent ou qui franchissent le seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi*

### Article D323-1

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application de l'article L. 323-1, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec l'obligation susénoncée.

#### *Sous-section 2 Modalités de décompte des catégories de bénéficiaires*

### Article D323-2

## Code du travail

Les catégories de bénéficiaires visées à l'article L. 323-3 comptent pour au moins une unité; elles comptent au moins pour deux unités l'année de leur embauche et l'année suivante. En outre, un décompte particulier est effectué dans les conditions suivantes sans qu'une personne puisse être comptabilisée au titre de plus d'une catégorie de bénéficiaires. 1° En fonction de l'importance du handicap: Les travailleurs classés par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) comptent en catégorie B pour une unité et demie, en catégorie C pour deux unités et demie; Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles comptent pour une unité et demie si le taux d'incapacité permanente est compris entre 66,66 p. 100 et 85 p. 100, et pour deux unités et demie au-delà. 2° En fonction de l'âge: Les travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep âgés de moins de vingt-cinq ans ou de plus de cinquante ans comptent pour une demi-unité supplémentaire. 3° En fonction d'une formation en entreprise: Les travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep suivant une formation professionnelle au sein de l'entreprise sont comptés pour une demi-unité supplémentaire dans la mesure où le cycle de formation est d'au moins 500 heures pour l'année pendant laquelle la formation est effectuée. 4° En fonction du placement antérieur: Les travailleurs handicapés embauchés à leur sortie d'un atelier protégé, d'un centre de distribution de travail à domicile, d'un centre d'aide par le travail ou d'un institut médico-professionnel sont comptés pour une unité supplémentaire. Les travailleurs handicapés embauchés à leur sortie d'un centre de formation professionnelle sont comptés pour une demi-unité supplémentaire pendant l'année de leur embauche et l'année suivante.

*Sous-section 3 Salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, non décomptés dans l'effectif des salariés visé au premier alinéa de l'article L. 323-1*

### Article D323-3

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif total des salariés visé à l'article L. 323-1 (1er alinéa) les salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emplois énumérées à la liste annexée au présent décret. Cette liste sera reconsidérée en fonction des résultats de la première année d'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Une commission désignée parmi les membres du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et présidée par une personnalité nommée par le ministre chargé de l'emploi est chargée de présenter des propositions en vue de ce réexamen.

## **Section 2 Travailleurs handicapés**

### *Sous-section 1 Dispositions générales*

#### Article D323-3-1

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 est composée comme suit:

- a) Trois conseillers généraux ainsi que trois suppléants, élus par l'assemblée dont ils font partie;
- b) Quatre personnes proposées conjointement en raison de leur compétence par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, dont au moins un représentant de l'Agence nationale pour l'emploi et un médecin du travail;
- c) Deux personnes désignées, en raison de leur compétence en matière d'action sanitaire et sociale, par le président du conseil général, dont un médecin et deux personnes désignées en raison de leur compétence par le préfet sur proposition du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, dont un médecin;
- d) Une personne proposée en raison de sa compétence par le chef du service départemental de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre;
- e) Un médecin conseil des organismes de sécurité sociale sur proposition conjointe du directeur régional des affaires sanitaires et sociales et du chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole;

## Code du travail

f) Quatre représentants des organismes d'assurance maladie et des organismes débiteurs de prestations familiales choisis sur proposition conjointe du directeur régional des affaires sanitaires et sociales et du chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, parmi les personnes présentées par les conseils d'administration de ces organismes.

g) Deux personnes choisies en raison de leur compétence par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires des centres de rééducation professionnelle, des ateliers protégés et des centres d'aide par le travail du département, ainsi qu'une personne choisie en raison de sa compétence par le président du conseil général parmi les personnes présentées par les organismes gestionnaires de foyers d'hébergement pour les personnes handicapées;

h) Deux personnes choisies en raison de leur compétence par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales parmi les personnes présentées par les associations représentatives des travailleurs handicapés.

i) Une personnalité qualifiée choisie sur proposition du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle parmi les personnes présentées par les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives;

j) Une personne qualifiée choisie dans les mêmes conditions parmi les personnes présentées par les organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Les présentations prévues aux f à j ci-dessus doivent être faites dans le mois qui suit la réception de la lettre invitant les organismes, associations et organisations syndicales à opérer lesdites présentations.

Les membres prévus au a ci-dessus sont élus à la suite de chaque renouvellement du conseil général.

Les membres autres que ceux prévus au a ci-dessus sont nommés par le préfet pour trois ans renouvelables. Un suppléant de chacun de ses membres est nommé dans les mêmes conditions.

### Article D323-3-2

Dans certains départements l'effectif résultant des dispositions de l'article D. 323-3-1 est doublé ou triplé en fonction des besoins du département concerné sans que cette majoration puisse avoir pour effet de modifier la répartition faite par ledit article.

Un arrêté du ministre du travail et du ministre de la santé fixe la liste de ces départements en précisant pour chacun d'eux si l'effectif de la commission est doublé ou triplé.

### Article D323-3-3

La commission peut appeler à participer occasionnellement à ses travaux à titre consultatif toute les personnes susceptibles de l'éclairer.

### Article D323-3-4

La commission dispose d'un secrétariat permanent dirigé par un secrétaire et un secrétaire adjoint nommés par le préfet sur proposition conjointe du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et choisis parmi les agents des services dépendant de ceux-ci.

### Article D323-3-5

Une équipe technique, dont la composition est arrêtée par le préfet et le président du conseil général, étudie les cas soumis à la commission, recueille les avis nécessaires et présente la synthèse de ses travaux à la commission qui statue.

L'équipe peut faire appel aux spécialistes qui lui sont extérieurs et dont le concours lui paraît nécessaire pour mener à bien l'instruction des demandes dont elle est saisie.

Dans tous les cas, un ou plusieurs membres de l'équipe prend contact avec le handicapé et, s'il y a lieu, avec les parents de celui-ci ou avec les personnes qui en ont la charge effective ou qui sont ses représentants légaux.

## Code du travail

### Article D323-3-6

La compétence territoriale de la commission est déterminée par le lieu de résidence du handicapé. Cette compétence peut toutefois être renvoyée par le président de la commission du lieu de résidence à celle du département ou l'intéressé se trouve en traitement ou en rééducation.

### Article D323-3-7

La commission est saisie:

Par le handicapé lui-même;

Par ses parents ou par les personnes qui en ont la charge effective ou qui sont ses représentants légaux; Par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le fonctionnaire qui exerce les fonctions de ce dernier compte tenu de l'activité professionnelle de l'assuré;

Par l'Agence nationale pour l'emploi, avec l'accord du handicapé, lorsqu'elle a enregistré une demande d'emploi de celui-ci;

Par l'organisme d'assurance maladie intéressé;

Par l'organisme ou service appelé à payer une allocation à l'intéressé au titre de son handicap;

Ou par l'autorité responsable de tout centre, établissement ou service médical ou social intéressé.

Dans tous les cas le handicapé et, s'il y a lieu, les personnes qui en ont la charge effective ou qui sont ses représentants légaux sont informés de la saisine.

### Article D323-3-8

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel est divisée en deux sections spécialisées.

La première section est saisie des cas dans lesquels le handicap ne fait pas obstacle à la mise en oeuvre des mesures prévues au chapitre III du titre II de livre III du code du travail. Elle est notamment chargée d'apprécier l'aptitude au travail, de reconnaître la qualité de travailleur handicapé et de se prononcer sur l'orientation et le reclassement de l'intéressé.

La deuxième section connaît des cas autres que ceux que définit l'alinéa précédent. Elle est notamment chargée d'apprécier le taux d'invalidité, de se prononcer sur l'orientation de l'intéressé ainsi que sur son admission dans un établissement spécialisé, et, en particulier, dans ceux qui sont prévus aux articles 46 et 47 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975, et de déterminer si l'état ou la situation de la personne handicapée justifie l'attribution de l'allocation compensatrice prévue à l'article 39 de la même loi ou de l'allocation aux adultes handicapés prévue aux articles L. 821-1 et L. 821-2 du code de la sécurité sociale.

### Article D323-3-9

Lors de sa première réunion, la commission procède à la constitution des deux sections spécialisées en répartissant ses membres entre ces sections compte tenu de leurs qualifications respectives. Toutefois la deuxième section doit comprendre au moins quatre des cinq personnes élues par le conseil général ou désignées par le président du conseil général en application des a et c de l'article D. 323-3-1.

Lorsque l'effectif de la commission est doublé ou triplé par application de l'article D. 323-3-2, chaque section comprend deux ou trois formations qui sont constituées comme il est dit à l'alinéa précédent et qui exercent les attributions de la section spécialisée dont elles sont l'expression.

### Article D323-3-10

Un même membre de la commission peut être appelé à siéger dans les sections spécialisées ou dans deux au plus de leur formations.

L'effectif d'une section ou de chacune de ses formations ne peut être supérieur à douze membres, non compris le président.

Le président de la commission est de droit président de chacune des sections spécialisées. En cas d'absence ou d'empêchement, cette présidence est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour la première section et par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales pour la deuxième.



## Code du travail

Lorsque les sections comprennent plusieurs formations et que la présidence de celles-ci ne peut être assurée conformément à la règle posée à l'alinéa précédent, cette présidence est confiée à un membre de la commission appartenant à la formation intéressée et qui est désigné par le président de la commission sur proposition, selon le cas, de l'un ou de l'autre des directeurs mentionnés audit alinéa.

En cas de partage des voix, à la commission ou dans les sections ou formations, celle du président est prépondérante.

### Article D323-3-11

Lorsque l'instruction d'une demande est achevée, cette demande est soumise pour décision à la section compétente compte tenu du rapport présenté par l'équipe technique.

Si cette section estime qu'elle n'est pas compétente, l'affaire est immédiatement transmise à l'autre section où elle doit être examinée en priorité.

### Article D323-3-12

Le handicapé et, s'il y a lieu, son représentant légal ou la personne qui en a la charge effective sont convoqués ainsi que l'auteur de la demande, lorsque ce dernier est une personne différente, à la séance au cours de laquelle la commission examine la demande.

Cette convocation est envoyée au moins dix jours à l'avance.

Elle précise l'heure et le lieu de convocation; elle rappelle la faculté offerte au handicapé de se faire assister par une personne de son choix.

### Article D323-3-13

La commission tient, sur convocation de son président, au moins deux séances par an.

Les sections ou leurs formations sont réunies à la diligence du président de la commission ou de la personne qui lui est substituée en cas d'absence ou d'empêchement.

La commission, les sections et les formations ne peuvent valablement délibérer que si plus de la moitié de leurs membres est présente.

La commission, les sections et les formations siègent au chef-lieu du département. A la majorité de leurs membres ou sur décision du président de la commission elles peuvent se réunir dans une autre ville du département.

### Article D323-3-14

Toute affaire portée devant une section ou devant une des formations de celle-ci est renvoyée devant la commission elle-même s'il en est ainsi décidé par le président de la commission, de la section ou de la formation ou par majorité des membres de cette section ou formation.

### Article D323-3-15

Outre leurs motifs, les décisions de la commission doivent préciser le délai dans lequel elles seront révisées. Ce délai ne peut excéder cinq ans.

Les décisions sont notifiées dans le délai d'un mois au demandeur et aux autres personnes ou organismes intéressés.

### Article D323-3-16

Chaque année le président de la commission adresse au préfet un rapport sur les travaux de celle-ci.

## *Sous-section 2 Réadaptation, rééducation, formation professionnelle et réentraînement au travail*

### Article D323-4

Les primes de reclassement prévues à l'article L. 323-16 peuvent être attribuées aux travailleurs handicapés auxquels cette qualité aura été reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle et qui auront été admis sur avis favorable de celle-ci à suivre un stage de rééducation, de réadaptation et de formation professionnelle dans un des centres mentionnés à l'article R. 323-34.

## Code du travail

### Article D323-5

Pour prétendre au bénéfice des primes de reclassement, les travailleurs handicapés se trouvant dans la situation prévue ci-dessus doivent: 1° Avoir suivi intégralement dans des conditions jugées satisfaisantes par le directeur du centre de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle ou par l'employeur le stage auquel ils ont été admis; 2° Produire une attestation certifiant qu'ils ne peuvent bénéficier au titre de la législation dont ils relèvent d'une prime de même nature; 3° S'ils ne possèdent pas la nationalité française, résider en France depuis trois ans au moins à la date de leur admission en stage.

### Article D323-6

Le montant de la prime de reclassement est fixé à une somme comprise entre 500 et 1.000 F en fonction notamment des ressources dont peut disposer le bénéficiaire.

### Article D323-7

La demande d'attribution de la prime de reclassement est adressée par l'intéressé à la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel au plus tard dans le mois qui suit la fin du stage.

### Article D323-8

La commission examine la demande ci-dessus au regard des dispositions des articles D. 323-4 et D. 323-6 en tenant compte notamment pour la détermination du montant de la prime, de l'aide matérielle dont l'intéressé, en raison de sa situation individuelle peut avoir besoin en vue de la reprise de l'activité professionnelle pour laquelle il a suivi un stage de rééducation.

### Article D323-9

Les décisions de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel portant fixation de la prime sont transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre du siège de la commission en vue de leur notification aux intéressés.

### Article D323-10

La prime de reclassement est payée au bénéficiaire en un versement effectué dans le mois qui suit la notification de la décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Toutefois, la commission peut prescrire un échelonnement des versements dans la limite d'une période maximum de trois mois.

### *Sous-section 3 Priorité d'emploi et de placement des travailleurs handicapés*

### Article D323-11

En vue de l'application des dispositions de l'article L. 323-25 la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, soit à la demande des parties, soit au moment du classement du travailleur handicapé dans l'une des catégories prévues à l'article L. 323-23 fixe, s'il y a lieu, et suivant les modalités indiquées à l'article D. 323-12, l'abattement pouvant être effectué par l'employeur sur le salaire versé au travailleur handicapé en raison du poste de travail qu'il occupe dans l'entreprise.

### Article D323-12

Le classement prévu ci-dessus est effectué dans les conditions définies à l'article R. 323-32 dans l'une des catégories A, B, C, suivant que le handicap est léger, modéré ou grave.

### Article D323-13

L'abattement de salaire ne peut être appliqué que dans le cas où le travailleur de capacité réduite et de rendement notoirement diminué a été reconnu travailleur handicapé.

Il ne peut excéder:

Pour la catégorie B, 10 p. 100 du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche;

Pour la catégorie C, 20 p. 100 du salaire évalué comme ci-dessus.

## Code du travail

### Article D323-14

Dans le cas où par suite des abattements opérés selon les règles fixées à l'article D. 323-12, le salaire offert au travailleur handicapé deviendrait inférieur au salaire minimum de croissance, la décision est prise par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre si la réduction n'excède pas 10 p. 100 du minimum garanti et par le directeur régional lorsque la réduction est supérieure à 10 p. 100 de ce minimum.

En ce qui concerne les professions agricoles indiquées à l'article L. 323-12, les directeurs régionaux et départementaux du travail et de la main-d'oeuvre exercent les attributions qui leur sont conférées par le présent article en accord respectivement avec les inspecteurs divisionnaires et les inspecteurs départementaux des lois sociales en agriculture.

### Article D323-15

La décision prise en vertu de l'article D. 323-11 ou de l'article D. 323-14 par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou par le directeur départemental ou régional du travail et de la main-d'oeuvre sous forme de décision individuelle et pour une durée déterminée, est notifiée aux parties qui peuvent, à l'expiration de ce délai, solliciter sa reconduction ou sa révision.

### Article D323-16

Les décisions prises en vertu des articles D. 323-11 et D. 323-14 peuvent dans les huit jours de leur notification faire l'objet d'un recours devant la commission départementale des handicapés prévue à l'article L. 323-34

## *Sous-section 4 Travail protégé*

### Article D323-17

Pour prétendre à la subvention prévue à l'article R. 323-73 du code du travail, le travailleur handicapé doit:

- 1° N'avoir subi aucune des condamnations visées par l'article 1er de la loi n° 47-1635 du 30 août 1947 relative à l'assainissement des professions commerciales ou industrielles;
- 2° Présenter toutes garanties de moralité nécessaires;
- 3° Etre âgé de dix-huit ans au moins et de quarante-cinq ans au plus;
- 4° S'il ne possède pas la nationalité française, résider en France depuis trois ans au moins au moment de la demande;
- 5° Disposer d'un local permettant l'exercice de ladite profession et remplissant les conditions habituelles d'exploitation;
- 6° Justifier des diplômes éventuellement exigés pour l'exercice de la profession;
- 7° Etre inscrit au répertoire des métiers au registre du commerce et aux ordres professionnels, lorsque cette inscription est nécessaire pour l'exercice de la profession.

### Article D323-18

La demande tendant à l'octroi d'une subvention doit être adressée par l'intéressé au secrétariat de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel de son lieu de résidence, au plus tard dans les douze mois qui suivent la fin du stage de formation ou de la sortie de l'université. La commission instruit la demande et la transmet avec son avis motivé au commissaire de la République de département.

### Article D323-20

La subvention est attribuée par décision du commissaire de la République du département de résidence de l'intéressé dans la limite des crédits délégués par le ministère chargé de l'emploi. Le montant maximum de cette subvention est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de l'économie, des finances et du budget.

### Article D323-21

## Code du travail

Le versement de la subvention est subordonné à l'établissement d'une convention précisant son objet et les modalités de contrôle exercé par la collectivité publique.

### Article D323-22

La subvention doit être obligatoirement affectée à l'achat ou à l'installation de l'équipement nécessaire à l'exercice de la profession indépendante vers laquelle le travailleur handicapé a été dirigé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Cette profession doit être choisie dans une des branches déterminées par arrêté du ministre du travail et de la participation sur avis des ministres chargés de l'industrie, de l'économie, du Plan, du commerce et de l'artisanat et de l'agriculture si la subvention est destinée à l'équipement d'une entreprise du "secteur agricole".

Pour bénéficier d'une subvention, le travailleur handicapé doit s'engager à exploiter personnellement l'entreprise indépendante ainsi qu'à exercer personnellement la profession libérale en vue de laquelle ladite subvention est sollicitée.

### Article D323-23

Le remboursement de la subvention est exigible en cas d'utilisation de la subvention pour des fins autres que celles en vue desquelles elle a été consentie, de non-exploitation du fonds ou d'abandon non justifié de la profession par l'intéressé.

### Article D323-24

Les services de l'inspection du travail et de l'emploi sont habilités à exercer une surveillance sur l'utilisation de cette subvention.

Si la subvention a été consentie en vue de l'équipement d'une entreprise du "secteur agricole", les inspecteurs du travail et de la protection sociale agricoles sont habilités à exercer cette surveillance.

### Article D323-25-1

Le pourcentage de la capacité normale de travail que doit, en application de l'article L. 323-30, atteindre un travailleur handicapé pour être admis dans un atelier protégé est égal au tiers.

### Article D323-25-2

Le salaire minimum que doit percevoir, en application de l'article L. 323-32, troisième alinéa, un travailleur handicapé dans un atelier protégé ou dans un centre de distribution de travail à domicile, est égal au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 141-1 et suivants, affecté du même pourcentage que celui du rendement atteint par l'intéressé par rapport à un rendement normal. Ce salaire minimum ne peut en aucun cas être inférieur à 35 p. 100 du salaire minimum de croissance.

### Article D323-25-3

Les travailleurs handicapés employés dans un atelier protégé peuvent, avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur.

Les conditions de cette mise à disposition sont fixées par des contrats écrits que l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé passe, d'une part, avec l'employeur utilisateur, d'autre part, avec le travailleur handicapé.

Ces contrats sont passés pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois. Ils sont soumis au visa de l'inspecteur du travail.

Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice et celui de l'atelier protégé ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur ces contrats.

### Article D323-25-4

Le contrat liant l'organisme gestionnaire à l'employeur utilisateur doit préciser notamment:

a) Le nombre de travailleurs demandés, les qualifications professionnelles requises, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières des travaux à accomplir;

## Code du travail

- b) La nature des travaux incompatibles avec certains types de handicaps;
- c) Les modalités de rémunération de la prestation de service;
- d) Les conditions d'une offre d'embauche.

### Article D323-25-5

Le contrat liant l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé avec le travailleur handicapé doit préciser notamment:

- a) La qualification professionnelle du salarié;
- b) La nature, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail à accomplir;
- c) Les éléments et les modalités de paiement de la rémunération due au salarié;
- d) Les conditions d'une offre d'embauche

## *Section 3 Emploi obligatoire des pères de famille*

### Article D323-26

Dans la première quinzaine du mois de janvier de chaque année, les chefs d'établissement soumis aux dispositions des articles L. 323-36 et suivants sont tenus de faire connaître au service public de l'emploi la liste des bénéficiaires employés par eux pendant l'année précédente, en spécifiant la période d'utilisation de chacun d'eux. Cette liste doit être établie conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Les assujettis doivent, en outre, notifier au service public de l'emploi toutes les modifications qui se produiraient en cours d'année en ce qui concerne soit le renvoi, soit l'embauchage de bénéficiaires des dispositions des articles L. 323-36 et suivants.

Un représentant de l'union mentionnée à l'article L. 323-36 peut prendre communication au siège du service public de l'emploi des renseignements ainsi fournis.

### Article D323-27

Si le nombre des journées de travail effectuées dans l'établissement, pendant l'année écoulée par les bénéficiaires de l'article L. 323-36 est inférieur au nombre minimum exigé, eu égard au nombre de journées de travail effectuées pendant la même période par le personnel social de l'établissement et à la proportion fixée, en exécution de l'article L. 323-36, par l'arrêté préfectoral pour la catégorie à laquelle appartient l'établissement considéré, et si l'employeur désire bénéficier de l'exemption de la redevance prévue à l'article D. 323-30, il doit adresser au service public de l'emploi, en même temps que la liste prévue à l'article D. 323-30, toutes justifications utiles.

### Article D323-28

Le service public de l'emploi doit prendre note sur une fiche spéciale portant la désignation précise de l'entreprise, des offres reçues du même employeur pour des bénéficiaires de l'article L. 323-36. La fiche mentionne la date des offres reçues, la nature des emplois offerts, la suite donnée à chaque offre, ainsi que tous renseignements relatifs à l'application des articles L. 323-36 et suivants.

### Article D323-29

Lorsqu'un employeur refuse un bénéficiaire qui lui a été présenté, il en avise le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre dans les vingt-quatre heures. Ce délai est porté à huit jours dans le cas où l'employeur soumet l'intéressé à un essai professionnel.

L'employeur fait connaître les motifs invoqués au directeur départemental, lequel statue dans le délai de quarante-huit heures et lui notifie sa décision motivée.

Dans les trois jours de la réception de cette décision, l'employeur peut saisir le juge du tribunal d'instance. Si le juge du tribunal d'instance n'admet pas la légitimité des motifs invoqués par l'employeur, celui-ci ne peut bénéficier de l'exonération prévue à l'article D. 323-30 (2°) à compter du jour où il a avisé de son refus le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

### Article D323-30

La redevance prévue à l'article L. 323-37 n'est pas due:

## Code du travail

- 1° Pour les jours pendant lesquels l'exploitation n'a pas fonctionné;
- 2° Pour les bénéficiaires, que les chefs d'établissements justifient avoir demandé aux services publics de l'emploi et que ceux-ci n'ont pu fournir;
- 3° Dans le cas où l'employeur s'est trouvé dans l'impossibilité justifiée d'occuper le nombre réglementaire de bénéficiaires.

### Article D323-31

Entre le 15 janvier et le 15 février de chaque année, le service public de l'emploi relève les décisions rendues par le juge du tribunal d'instance en vertu de l'article D. 323-30.

Dans la même période, il examine les renseignements qui lui sont fournis pour l'année précédente par les chefs d'entreprise dans les conditions fixées par les articles D. 323-26 et D. 323-27.

Lorsqu'il constate qu'un chef d'entreprise est passible d'une redevance, il prépare un projet de liquidation des sommes dues par ce chef d'entreprise.

### Article D323-32

Lorsqu'un chef d'entreprise n'a pas employé au cours de l'année la proportion obligatoire de bénéficiaires et lorsqu'il n'est pas dans l'un des cas d'exemption prévu à l'article D. 323-30, la redevance dont il est passible est calculée comme suit, après avoir établi, à l'aide des indications portées en tête de la liste annuelle, vérifiées et rectifiées, s'il y a lieu, le nombre de journées de travail qu'auraient dû faire dans l'établissement et pendant l'année écoulée les bénéficiaires, on soustrait de ce nombre le total des journées de travail effectivement faites par lesdits bénéficiaires et des journées écoulées entre le jour où le chef d'entreprise a passé une offre d'emploi au service public de l'emploi et celui où lui est envoyé par le service, un bénéficiaire accepté par lui ou dont le refus a été reconnu justifié.

La différence ainsi obtenue donne le nombre de journées de travail pour lesquelles est due par l'employeur la redevance journalière de 0,10 F.

Dans le calcul des journées de travail faites par les bénéficiaires on compte comme journées de travail effectivement faites les journées pendant lesquelles un des bénéficiaires n'a pas travaillé à la suite de maladie, de maternité, de congé ou d'absence volontaire.

Les journées ainsi assimilées aux journées de travail effectivement faites doivent, toutefois, être mentionnées d'une façon distincte sur les listes fournies par les chefs d'entreprises en exécution de l'article D. 323-26.

### Article D323-33

Pour les chefs d'établissement, qui, après avoir été individuellement mis en demeure, n'ont pas complété, dans le délai imparti, les renseignements qui doivent figurer sur ladite liste, le projet de liquidation de la redevance est établi comme s'ils n'avaient occupé aucun bénéficiaire pendant l'année envisagée et fait état de la base journalière de 0,10 F prévue à l'article L. 323-37 du nombre de journées de fonctionnement de l'établissement et du nombre de bénéficiaires que l'établissement était tenu d'occuper en raison tant de l'effectif total de son personnel que de la proportion obligatoire pour l'établissement dont il s'agit.

Lorsque le service public de l'emploi ne possède pas d'informations précises sur le nombre de journées de fonctionnement de l'établissement, ce nombre est fixé à 300 pour les établissements ayant fonctionné toute l'année et réduit proportionnellement pour ceux qui n'ont fonctionné que pendant une partie de l'année.

Le chef d'entreprise peut contester l'exactitude du projet de liquidation devant le juge du tribunal d'instance qui peut demander tous renseignements utiles ainsi que communication de toutes pièces justificatives au service public de l'emploi.

### Article D323-34

Les projets de liquidation des redevances établis par le service public de l'emploi sont transmis au préfet ainsi que les dossiers des entreprises pour lesquelles ce service a estimé qu'il n'y avait pas lieu à redevance.



## Code du travail

Au vu de ces projets et dossiers, le préfet arrête un état des redevances à recouvrer qu'il transmet aux unions de recouvrement compétentes.

### Chapitre 4 Cumuls d'emplois et travail clandestin

#### Article D324-1

Pour l'application des articles L. 324-1 et suivants, les droits et pouvoirs des inspecteurs du travail tels qu'ils sont définis par le livre VI du présent code sont étendus à tous les établissements dont le chef exerce habituellement une profession industrielle, commerciale ou artisanale, même s'il s'agit d'établissements de famille ou d'établissements n'occupant pas de salariés. Les chefs de ces établissements doivent tenir à la disposition des inspecteurs du travail toutes justifications de leurs inscriptions soit au registre du commerce, soit au registre des métiers. D'autre part, les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer, par les chefs d'établissement soumis à leur contrôle, la liste des noms et adresses de tous les fournisseurs de ces établissements et, pour chacun de ces fournisseurs une lettre ou tout autre document faisant mention de l'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers.

#### Article D324-2

Lorsque des présomptions tirées notamment des conditions d'organisation du travail de tout ou partie du personnel occupé dans une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale laissent craindre à l'inspecteur du travail que cette occupation constitue une infraction à la fois aux dispositions des articles L. 324-3 et L. 324-4, il peut demander au chef d'entreprise d'exiger des ouvriers ou employés désignés une attestation écrite certifiant qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions ci-dessus ou à celles relatives à la durée du travail.

### Titre 3 Agence nationale pour l'emploi

#### Article D330-1

La correspondance postale échangée pour les besoins du service entre les différents établissements de l'Agence nationale pour l'emploi est admise à circuler en franchise sous pli fermé.

### Titre 4 Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale

### Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

#### *Section 1 Travailleurs étrangers*

#### Article D341-1

Le montant de la taxe prévue à l'article L. 341-8 du code du travail est perçu lors de la remise d'un titre de séjour valant autorisation de travail ou portant mention de celle-ci à un étranger titulaire d'un tel titre et en remplacement de celui-ci. Les changements de validité professionnelle ou géographique sur la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ne donnent pas lieu à la perception de la taxe.

#### Article D341-2

Le montant de cette taxe est, comme il est prévu à l'article 344 ter de l'annexe III au code général des impôts, d'un taux uniforme de 12 F.

#### Article D341-3

La taxe est acquittée au moyen de timbres mobiles d'un modèle spécial, dont l'administration assure la fabrication et la vente. Les dépenses relatives à l'impression, à l'approvisionnement et à la débite de ces timbres sont à la charge de l'Office des migrations internationales et sont réglées par un prélèvement sur le produit des ventes. Un arrêté du ministre chargé des finances fixe le taux et les modalités de répartition de ce prélèvement.

## Code du travail

### Article D341-5

Les dispositions des articles D. 341-5-1 à D. 341-5-14 sont applicables aux salariés détachés à titre temporaire sur le territoire national par une entreprise non établie en France pour y effectuer une prestation de services. Sont considérées comme prestations de services, au sens des articles susmentionnés, les activités de caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral exécutées dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié.

### Article D341-5-1

Les salariés visés à l'article D. 341-5 du code du travail bénéficient des dispositions des conventions et accords collectifs étendus, applicables aux salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de services effectuée. Sont applicables dans les dispositions conventionnelles susvisées celles relatives à l'hygiène et à la sécurité, à la durée du travail, au travail du dimanche, au travail des femmes et des jeunes, au travail de nuit et aux congés payés, aux congés pour événements familiaux, aux jours fériés, aux classifications, à la rémunération y compris les primes et compléments de salaires, aux remboursements des frais de toute nature, à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident. Lorsque le bénéfice des avantages conventionnels est soumis à des conditions d'ancienneté, il convient de prendre en compte l'ancienneté du salarié dans l'entreprise prestataire à compter de la date de conclusion de son contrat de travail.

### Article D341-5-2

L'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 ainsi que les articles 1er, 2, 3, 4 et 7 de l'accord interprofessionnel annexé à cette loi sont applicables aux salariés mentionnés à l'article D. 341-5.

### Article D341-5-3

Sont applicables aux salariés mentionnés à l'article D. 341-5 les dispositions des articles L. 140-2, L. 141-2, L. 143-1, D. 141-2 et D. 141-3, ainsi que celles des articles L. 143-2 et L. 143-3 et R. 143-1, R. 143-2 lorsque la prestation de services effectuée en France est supérieure à un mois. La preuve du respect de ces dispositions est administrée par tout moyen lorsque la durée de la prestation de services en France est inférieure à un mois et par le bulletin de paie ou par un document équivalent lorsque cette durée est supérieure ou égale à un mois.

### Article D341-5-4

Les dispositions des chapitres II et III du titre Ier du livre II sont applicables aux salariés visés à l'article D. 341-5 à l'exception des articles L. 212-2-1, L. 212-8 à L. 212-9. Les dispositions du titre II du livre II ainsi que les décrets pris pour leur application sont applicables à ces mêmes salariés, à l'exception des articles L. 221-3, L. 221-5-1 et des articles L. 223-3, L. 223-5, L. 223-15, L. 224-3 à L. 224-5.

### Article D341-5-5

Les dispositions du titre III du livre II du code du travail et des décrets pris pour leur application, à l'exception de celles du chapitre VI, sont applicables aux salariés mentionnés par l'article D. 341-5. De même, les dispositions des articles R. 241-50, R. 241-52 et R. 241-53 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés au premier alinéa ci-dessus. Pour satisfaire aux obligations de surveillance médicale rappelées ci-dessus ainsi qu'à celles résultant des décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2°), le prestataire de services devra adhérer, pour la durée d'exécution de la prestation et quels que soient le nombre et le statut de ses salariés, au service médical interentreprises de son choix territorialement compétent.

### Article D341-5-6

Les dispositions du titre II, chapitre IV du livre Ier du code du travail sont applicables aux salariés détachés sur le territoire français dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception de l'article L. 124-4-4 pour les salariés sous contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine et des articles L. 124-8-2 et L. 124-15 à L. 124-20. Les obligations des articles L. 124-8 et L. 124-8-1 s'appliquent aux entreprises qui détachent un salarié dans les conditions visées au premier

## Code du travail

alinéa sauf si elles respectent une obligation équivalente dans l'Etat où elles sont établies. L'article L. 124-11 leur est applicable dans les conditions spécifiées à l'article D. 341-5-8.

### Article D341-5-7

Les employeurs qui détachent des salariés dans les conditions visées à l'article D. 341-5 adressent à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation, ou du premier lieu de l'activité si la même prestation doit se poursuivre dans d'autres lieux, une déclaration mentionnant les éléments suivants: 1. Le nom ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel, l'identité du représentant légal de l'entreprise et l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation; 2. L'adresse du ou des lieux où doit s'effectuer la prestation, la date du début de la prestation et sa durée prévisible, la nature de l'activité exercée, l'utilisation de matériel ou de procédés dangereux; 3. Nom, prénom, date de naissance, sexe et nationalité des salariés détachés, ainsi que la date de conclusion de leur contrat de travail. Cette déclaration est effectuée avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception ou par télécopie. Cette déclaration se substitue, pour les entreprises susvisées, à l'ensemble des obligations de déclaration prévues par le code du travail sous réserve des articles D. 341-5-8, D. 341-5-9, D. 341-5-10 et D. 341-5-12.

### Article D341-5-8

Les entreprises de travail temporaire qui détachent un salarié sur le territoire français dans les conditions prévues aux articles D. 341-5 et D. 341-5-6 adressent à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu d'exécution de la mission du salarié détaché une déclaration comportant les mentions suivantes: 1. Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire, les noms, prénoms et domicile du ou des dirigeants de l'entreprise, la désignation du ou des organismes auxquels l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale; 2. La preuve de l'obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 124-8 ou la preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine; 3. Pour le salarié mis à disposition, les nom, prénoms, sexe, date de naissance, adresse, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission, dates prévisibles du début et de la fin de la mission; 4. Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise utilisatrice. Cette déclaration s'effectue par pli recommandé ou par télécopie, de manière concomitante à la mise à disposition du salarié. Elle se substitue pour les entreprises susvisées aux déclarations prévues par les articles L. 124-10 et L. 124-11.

### Article D341-5-9

Conformément aux dispositions de l'article R. 620-2, les chefs des entreprises mentionnées à l'article D. 341-5 transmettent à l'inspection du travail un document précisant les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

### Article D341-5-10

Dans les situations mentionnées à l'article D. 341-5, la déclaration relative à l'hébergement collectif des salariés s'effectue conformément aux dispositions de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif.

### Article D341-5-11

L'article R. 324-1 s'applique à tout entrepreneur non établi en France qui intervient sur le territoire national dans les conditions prévues à l'article D. 341-5.

### Article D341-5-12

Lorsqu'un salarié détaché dans les conditions prévues à l'article D. 341-5 non affilié au régime de protection sociale nationale est victime d'un accident de travail, l'employeur ou l'un de ses préposés doit le déclarer à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de cet accident, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les quarante-huit heures, non compris les dimanches et les jours fériés.

### Article D341-5-13

## Code du travail

Les entreprises mentionnées à l'article D. 341-5 effectuent les déclarations exigées par la réglementation en langue française. Les documents exigibles au titre de cette réglementation doivent être traduits en français.

### Article D341-5-14

Les articles L. 731-1 à L. 731-13 sont applicables aux entreprises mentionnées à l'article D. 341-5. Lorsqu'elles exercent une activité visée à l'article L. 731-1, elles devront cotiser à la caisse de congés payés compétente pour l'activité exercée. Les entreprises établies dans un pays de l'Espace économique européen pourront être exonérées de cette obligation en prouvant, par la remise de tout document nécessaire, qu'elles cotisent déjà pour le salarié en cause dans leur pays d'origine, ou dans celui du salarié, à un régime d'indemnisation de chômage au titre du risque intempéries. Elles pourront également être exonérées de ces cotisations si elles peuvent démontrer, par la remise aux contrôleurs des caisses de tout document nécessaire, que leur masse salariale est inférieure à 8 000 fois le salaire horaire minimal de manœuvre de l'industrie du bâtiment applicable au lieu où est installé leur siège social, converti en francs français au taux de change en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, ou, en l'absence d'un tel salaire horaire minimal, à 8 000 fois le salaire horaire minimal prévu à l'article L. 141-4. Les salariés des entreprises étrangères qui cotisent sur le territoire national devront, pour bénéficier des prestations de la caisse, prouver qu'ils ont bien travaillé dans l'une des entreprises visées à l'article L. 731-1 du code du travail au moins 200 heures au cours des deux mois qui ont précédé l'arrêt de travail, peu important le pays dans lequel s'est effectué ce travail. Les dispositions des articles R. 731-2 à R. 731-10 leur sont applicables.

## Chapitre 2 Protection de la main-d'oeuvre nationale

### Article D342-1

En vue de fixer par application de l'article L. 342-1 la proportion des travailleurs étrangers qui pourront être employés dans les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution d'un marché de travaux publics ou de fournitures ou dans les exploitations faisant l'objet d'un contrat de concession ou d'affermage, l'administration intéressée doit consulter le service de l'emploi par l'intermédiaire du préfet du département dans lequel le marché doit s'exécuter ou l'exploitation fonctionner, à moins que le tableau fixant cette proportion pour les professions et régions intéressées ne lui ait été notifié par le préfet en vertu de l'article D. 342-4.

La demande de consultation doit indiquer les professions devant concourir à l'exécution du marché ou au fonctionnement de l'exploitation ainsi que les régions où ces professions doivent s'exercer.

### Article D342-2

Dès réception de la demande de consultation, le préfet fait connaître à l'administration intéressée la proportion prévue pour les professions et régions visées par la demande par le tableau établi dans les conditions indiquées aux articles D. 342-3 à D. 342-8.

Si le tableau ne contient pas d'indication sur ce sujet, le préfet provoque d'urgence l'établissement d'un projet de tableau complémentaire.

### Article D342-3

Dans chaque département le préfet provoque l'établissement d'un projet de tableau indiquant pour chaque profession concourant habituellement à l'exécution des marchés courants de travaux publics ou de fournitures ou au fonctionnement d'exploitations concédées ou affermées, la proportion maximale des travailleurs étrangers qui, d'après la situation du marché du travail, peut être occupée dans cette profession.

Cette proportion peut être différente pour certaines régions du département.

Le projet est établi après consultation de la commission départementale de la main-d'oeuvre.

### Article D342-4

Le projet de tableau ainsi établi est transmis au ministre chargé du travail avec l'avis du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

## Code du travail

Le ministre chargé du travail arrête définitivement le tableau qui lui est soumis. Le tableau ainsi arrêté est notifié par le ministre chargé du travail au préfet qui le notifie à son tour aux administrations publiques appelées à passer des marchés de travaux publics ou de fournitures dans le département.

### Article D342-5

Au début de chaque année le préfet fait procéder à la révision du tableau conformément aux articles précédents.

En dehors de cette révision annuelle une révision totale ou partielle du tableau est opérée chaque fois qu'il est nécessaire.

### Article D342-6

Lorsque la demande en vue de l'établissement ou de la révision du tableau, émane d'une administration publique, les représentants de celle-ci doivent être convoqués pour être entendus par la commission départementale de la main-d'oeuvre.

### Article D342-7

Lorsque le ministre chargé du travail soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées, décide l'ouverture d'une enquête en vue de la fixation en vertu de l'article R. 342-2 de la proportion de travailleurs étrangers qui pourront être occupés dans une industrie, un commerce ou une catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région, il invite, par une insertion au Journal Officiel, les organisations patronales et ouvrières intéressées à lui faire connaître, dans le délai d'un mois, leur avis sur l'opportunité d'une telle fixation, sur la proportion à fixer et sur les délais dans lesquels cette proportion devra être atteinte en une ou plusieurs étapes.

### Article D342-8

Si, à la suite des avis recueillis en vertu de l'article précédent et des autres enquêtes auxquelles il aura pu recourir, notamment auprès des services d'inspection du travail, le ministre estime qu'il y a lieu de procéder à la fixation prévue à l'article L. 342-2, il consulte le comité supérieur de l'emploi qui doit donner son avis dans le mois de sa saisine. Au vu de cet avis le ministre prend un arrêté fixant la proportion prévue à l'article L. 342-2.

### Article D342-9

La procédure prévue à l'article précédent s'applique également en cas de révision des arrêtés.

### Article D342-10

Le cahier des charges d'un marché de travaux publics de fournitures, par dérogation à l'article L. 342-1, peut modifier la proportion de travailleurs étrangers qui peuvent être occupés dans les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution du marché, lorsque celui-ci porte sur des objets dont la fabrication est exclusivement attribuée à des porteurs de brevets d'inventions ou sur des objets qui n'auraient qu'un possesseur.

Cette dérogation doit, dans chaque cas, faire l'objet d'une autorisation spéciale soit du ministre intéressé si le marché est passé au nom de l'Etat ou d'un établissement public dépendant d'un département ministériel, soit du préfet s'il est passé au nom d'un département, d'une commune ou d'un établissement public dépendant du département ou de la commune.

Le relèvement de la proportion des travailleurs étrangers fixée en vertu d'un arrêté pris en application de l'article L. 342-1 dans le cahier des charges d'un marché de travaux publics et de fournitures ainsi que dans le cahier des charges d'un contrat de concession ou d'affermage peut, à titre exceptionnel, être autorisé pour une période déterminée s'il est établi après enquête que l'obligation de respecter la proportion fixée met l'entreprise ou l'établissement bénéficiaire du marché ou du contrat dans l'impossibilité de fonctionner.

Les dérogations prévues à l'alinéa précédent doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une autorisation spéciale du ministre chargé du travail, sur proposition soit du ministre intéressé, soit du préfet si le

## Code du travail

marché ou le contrat est passé au nom d'un département, d'une commune ou d'un établissement public dépendant du département ou de la commune.

### Article D342-11

Le cahier des charges du contrat de concession de services publics actuellement en vigueur peut par dérogation à l'article L. 342-1 (3° alinéa) fixer pour des professions déterminées une proportion supérieure à 5 p. 100 sur la demande de l'administration qui passe le contrat de concession et après consultation des services publics de l'emploi compétents.

### Article D342-12

En ce qui concerne les contrats de concession de services publics en vigueur, des dérogations à la proportion de 5 p. 100 prévue à l'article L. 342-1 (3° alinéa) peuvent être accordées par l'autorité concédante après avis du service public de l'emploi en vue de permettre de ramener par étapes la proportion existante au cas où elle serait supérieure à 5 p. 100, à cette dernière proportion.

### Article D342-13

Le relèvement de la proportion fixée en vertu de l'article L. 342-2 peut, à titre exceptionnel, être autorisé pour une profession, une région et une période déterminées par arrêté du ministre chargé du travail s'il est établi après enquête que l'obligation de respecter la proportion fixée met les entreprises privées de la profession dans l'impossibilité de fonctionner.

En même temps qu'il prend l'arrêté autorisant la dérogation prévue à l'alinéa précédent, le ministre chargé du travail doit ouvrir la procédure prévue aux articles D. 342-7 et D. 342-8, en vue de la révision éventuelle de la proportion à laquelle il est dérogé. Si, à la suite de cette procédure un arrêté intervient pour modifier cette proportion, la dérogation prend fin dès la mise en vigueur de cet arrêté, quelle que soit la durée pour laquelle elle a été autorisée.

Le relèvement de la proportion peut également, à titre exceptionnel, être autorisé pour une entreprise ou un établissement et une période déterminée par décision du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre, de l'ingénieur en chef des mines ou de l'inspecteur du travail des transports, suivant la nature des travaux à exécuter, s'il est établi après enquête, que l'obligation de respecter la proportion fixée met l'entreprise intéressée dans l'impossibilité de fonctionner.

Des dérogations individuelles accordées à titre temporaire par entreprise sont délivrées par écrit sur demande formulée par le directeur de l'entreprise au directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre, à l'ingénieur en chef des mines ou à l'inspecteur du travail des transports.

Ces dérogations sont notifiées par les soins de ces derniers au ministre chargé du travail ainsi qu'aux préfets intéressés. Elles doivent, en outre, être affichées dans l'entreprise ou l'établissement.

## Titre 5 Travailleurs privés d'emploi

### Chapitre 1 Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi

#### *Section 1 Privation totale d'emploi*

##### Article D351-1

Les conventions particulières prévues à l'article L. 351-5 (6) et à l'article L. 351-6-2-II doivent, pour être agréées, satisfaire aux conditions suivantes:

1° Elles doivent être conclues sur le plan national entre organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs pour des activités économiques soumises à de fortes réductions d'effectifs. La situation des activités justifiant l'intervention de telles conventions est constatée par arrêté du ministre du travail et de la participation pris après avis du comité supérieur de l'emploi;



## Code du travail

2° Elles doivent bénéficier aux travailleurs touchés par des licenciements économiques dans des entreprises ou établissements qui sont implantés dans des zones où ces licenciements sont de nature à affecter gravement l'équilibre local de l'emploi;

3° Elles ne peuvent, sauf renouvellement soumis à agrément, produire d'effet qu'à l'égard des travailleurs licenciés pendant une période conventionnelle d'un an ou plus;

4° Pour les conventions particulières conclues au titre de l'article L. 351-5 (6), le taux unique, ou les taux trimestriels, de l'allocation spéciale ne peut excéder le taux le plus élevé retenu par l'accord prévu à l'article L. 351-9.

Pour les conventions particulières conclues au titre de l'article L. 351-6-2-II, la durée des prolongations collectives de droits ne peut excéder un an;

5° Les conventions doivent organiser les modalités de leur financement.

### Article D351-2

Les conventions particulières visées à l'article précédent ne prennent effet qu'après l'agrément par le ministre du travail et de la participation.

La procédure d'agrément est celle prévue à l'article L. 352-2.

## *Section 2 Privation partielle d'emploi*

### Article D351-3

Le taux horaire de l'allocation spécifique pour privation partielle d'emploi prévue par l'article L. 351-25 est fixé à 16 F.

## **Chapitre 2 Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance à des travailleurs privés d'emploi**

### Article D352-1

Les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assedic) et l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unedic) tiennent leur comptabilité selon un plan comptable approuvé par le ministre chargé des finances et des affaires économiques, après avis du conseil national pour la comptabilité. Les instructions relatives à la tenue de la comptabilité sont soumises à l'agrément préalable du ministre chargé des finances et des affaires économiques.

### Article D352-2

Les organismes énumérés à l'article précédent procèdent aux opérations de recettes et de dépenses selon les règles en usage dans le commerce. Ces opérations sont toujours effectuées sous double signature, celle du président du conseil d'administration et celle du directeur de l'organisme ou, à leur défaut, les personnes habilitées à cet effet par le conseil d'administration.

### Article D352-3

Les organismes prévus à l'article D. 352-1 sont soumis aux vérifications de l'inspection générale des finances et à celles des comptables du Trésor. Ces derniers arrêtent la caisse, s'assurent de la régularité des écritures et de l'exacte application de l'article D. 352-7 ainsi que de l'arrêté prévu par l'article L. 352-4.

### Article D352-4

Les organismes prévus à l'article D. 352-1, établissent à la fin de chaque exercice un compte d'exploitation, un compte des pertes et profits et un bilan. Après approbation de ces documents par le conseil d'administration, une expédition en est adressée au comptable supérieur du Trésor chargé des vérifications ainsi qu'au contrôleur d'Etat prévu à l'article D. 352-8.

### Article D352-5

## Code du travail

Les pièces justificatives de recettes et de dépenses doivent être conservées pendant un délai minimum de cinq ans après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition.

### Article D352-6

L'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unedic) établit à la fin de chaque mois et de chaque année un état faisant ressortir, pour chacun des organismes énumérés à l'article D. 352-1, les renseignements d'ordre statistique et financier permettant de suivre leur fonctionnement.

### Article D352-7

Les fonds disponibles des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce sont versés à l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce qui les gère dans les conditions fixées par l'arrêté prévu à l'article L. 352-4.

### Article D352-8

Un contrôleur d'Etat exerce son contrôle sur les organismes visés à l'article D. 352-1 dans les conditions et selon les modalités prévues par le décret n° 55-763 du 26 mai 1955. Un décret pris sur le rapport du ministre chargé des finances et des affaires économiques détermine le montant et les modalités des versements que doivent faire les organismes contrôlés pour assurer la couverture des frais nécessités par l'exercice du contrôle.

### Article D352-9

Le ministre chargé du travail reçoit communication des états prévus à l'article D. 352-6. Il reçoit également communication des délibérations des circulaires de portée générale concernant l'application de la convention et de ses annexes. Les délibérations de la commission paritaire instituée par l'article 2 de la convention du 31 décembre 1958 et relatives au champ d'application de la convention agréée sont soumises à l'approbation du ministre chargé du travail. A défaut de décision expresse dans un délai de trois semaines à dater du dépôt de la délibération auprès des services du ministère chargé du travail, celle-ci est considérée comme approuvée.

### Article D352-10

Les services centraux et extérieurs de la direction générale du travail et de l'emploi sont habilités à s'assurer auprès des organismes énumérés à l'article D. 352-1 du respect des dispositions législatives et réglementaires mentionnées à l'article L. 352-2.

## ***Livre 4 Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés***

### Titre 1 Les syndicats professionnels

## **Chapitre 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises**

### Article D412-1

Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, du délégué syndical central, du représentant syndical au comité d'entreprise, mentionnés aux articles L. 412-11, L. 412-12 et L. 412-17, sont portés à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Ils sont communiqués simultanément à l'inspecteur du travail.

La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué

# Code du travail

## Titre 3 Les comités d'entreprise

### Chapitre 5 Comité d'établissement et comité central d'entreprise

#### Article D435-1

Sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre total des membres du comité central d'entreprise ne peut dépasser vingt titulaires et un nombre égal de suppléants.

#### Article D435-2

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

### Chapitre 7 Amélioration des conditions de travail

#### Article D437-1

Pour l'application de l'article L. 437-3, le crédit global d'heures consacrées aux visites qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail ne peut être inférieur à dix heures par semestre dans les entreprises industrielles et dans les entreprises agricoles assimilables à des entreprises industrielles, n'occupant pas habituellement plus de 100 salariés. Au-delà de 100 salariés ce montant minimum est augmenté d'une heure par tranche supplémentaire de 100 salariés, l'effectif total étant arrondi à la centaine la plus proche.

Le montant minimum du crédit global, déterminé comme il est prévu à l'alinéa précédent, est majoré de 10 p. 100 lorsque la surface couverte développée par personne occupée est supérieure à 50 mètres carrés. Ce temps est arrondi à la demi-heure immédiatement supérieure.

#### Article D437-2

Dans les entreprises autres que celles visées à l'article D. 437-1, le montant minimum du crédit global est égal à la moitié de celui fixé par application des dispositions de l'article D. 437-1 susvisé.

#### Article D437-3

A défaut de l'accord prévu par l'article L. 437-3, les membres titulaires du comité d'entreprise répartissent entre eux le crédit global d'heures, tel qu'il résulte de l'application des articles D. 437-1 et D. 437-2.

#### Article D437-4

Pour les mines et carrières dans lesquelles existent des délégués à la sécurité (délégués mineurs et délégués permanents de la surface), un arrêté du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé du travail fixera, en tant que du besoin, les règles de coordination entre les visites de ces délégués et celles qui auront pour objet l'amélioration des conditions de travail; il pourra notamment limiter le nombre de personnes habilitées à effectuer ces dernières

### Chapitre 9 Comité de groupe

#### Article D439-1

La représentation du personnel au comité de groupe, prévue à l'article L. 439-3, comprend au maximum trente membres.

Toutefois lorsque le nombre d'entreprises constitutives du groupe et dotées d'un comité d'entreprise est inférieur à quinze, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

# Code du travail

## Titre 4 Intéressement et participation

### Chapitre 2 Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises

#### Article D442-1

Les entreprises sont autorisées à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'atteignent pas 150 F.

#### Article D442-2

Dans le cas prévu à l'article L. 442-12, les sommes inscrites en comptes courants portent intérêts au taux annuel de 7,5 p. 100 à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

#### Article D442-3

Le taux de l'intérêt qui, en application de l'article R. 442-28, majore le montant de la réserve spéciale de participation lorsque les rectifications apportées à la déclaration des résultats de l'exercice entraînent une augmentation de la participation des salariés est fixé à 7,5 p. 100

## Livre 5 Conflits du travail

## Titre 1 Conflits individuels, Conseils de prud'hommes

### Chapitre 4 Statut des conseillers prud'hommes

#### Article D514-1

La formation des conseillers prud'hommes peut être assurée:

- a) Par des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'Etat;
- b) Par des établissements publics d'enseignement supérieur;
- c) Par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations professionnelles et aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national, se consacrant exclusivement à ladite formation.

#### Article D514-2

Pour bénéficier des dispositions de l'article D. 514-3 et pour ouvrir aux conseillers prud'hommes salariés les droits prévus à l'article L. 514-1, 3e alinéa, les établissements et organismes mentionnés aux b et c de l'article D. 514-1 doivent être agréés par arrêté du ministre chargé du travail.

L'agrément est donné pour une période de trois ans. Sans préjudice de la dénonciation éventuelle des conventions prévues à l'article D. 514-3, il peut être retiré à la fin de chaque année civile en fonction des résultats des contrôles effectués.

L'établissement ou l'organisme demandeur présente un dossier établi conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre de la justice et du ministre chargé du travail.

#### Article D514-3

Des conventions annuelles sont conclues entre les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 514-1 et le ministre chargé du travail, dans la limite des crédits prévus à cet effet. Chaque convention fixe, à titre prévisionnel:

La nature, le programme, la durée, ainsi que le nombre de journées par stagiaire;

Les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre;

L'aide financière globale de l'Etat.

Cette aide financière est calculée sur la base d'un montant forfaitaire par jour de formation et par stagiaire fixé par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget. Elle comprend

## **Code du travail**

notamment les dépenses d'enseignement et d'organisation matérielle des stages ainsi que les frais de déplacement et de séjour des stagiaires.

Les conventions précisent également les modalités du contrôle, notamment administratif et financier, des stages de formation donnant lieu au versement de l'aide financière de l'Etat.

### **Article D514-4**

La durée totale d'absence d'un conseiller prud'homme salarié pour sa participation à un ou plusieurs stages de formation dans les établissements et organismes mentionnés à l'article D. 514-1 ne pourra dépasser au cours d'une même année civile l'équivalent de deux semaines.

L'employeur est avisé par l'intéressé, par lettre avec accusé de réception, au moins trente jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives et au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre doit préciser la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou l'organisme responsable.

### **Article D514-5**

L'organisme chargé du stage doit délivrer au salarié une attestation constatant la fréquentation effective du stage par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

### **Article D514-6**

Les conseillers prud'hommes salariés bénéficiant des congés prévus à l'article D. 514-4 ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation, tel qu'il résulte des articles L. 930-1-2, L. 930-1-3 et L. 930-1-8 du code du travail, ni pour celle du congé d'éducation ouvrière, tel qu'il résulte de l'article L. 451-1 du code du travail.

### **Article D514-7**

Les conseillers prud'hommes salariés rétribués uniquement à la commission, lorsqu'ils bénéficient des congés prévus à l'article D. 514-4, sont rémunérés par chacun de leurs employeurs sur la base d'une indemnité horaire de stage égale au 1/1 900 des rémunérations versées l'année précédente et déclarées à l'administration fiscale en application de l'article 87 du code général des impôts.

L'imputation de cette rémunération au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est effectuée conformément aux dispositions de l'article R. 950-14 (1<sup>er</sup> alinéa).

Pour les autres conseillers prud'hommes salariés les dispositions de l'article R. 950-14 s'appliquent dans leur ensemble.

## **Chapitre 7 Compétence des conseils de prud'hommes**

### **Article D517-1**

Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 22 000 francs.

## **Chapitre 10 Dépenses des conseils de prud'hommes**

### **Article D51-10-1**

Il est alloué aux conseillers prud'hommes salariés qui exercent les fonctions énumérées à l'article L. 514-1 en dehors des heures de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi des vacations dont le taux horaire est fixé à 39,66 F.

Ces vacations sont également allouées aux conseillers prud'hommes employeurs qui exercent les fonctions énumérées à l'article L. 514-1 avant 8 heures et après 18 heures ou qui ont cessé leur activité professionnelle.

### **Article D51-10-2**

## Code du travail

Les conseillers prud'hommes élus d'un collège employeur qui exercent leurs fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures perçoivent des vacations dont le taux horaire est fixé à deux fois le taux de base mentionné à l'article D. 51-10-1.

### Article D51-10-3

Les indemnités prévues aux articles D. 51-10-1 et D. 51-10-2 sont versées mensuellement après établissement par le greffier en chef d'un état horaire visé par le président du conseil de prud'hommes ou, à défaut, par le vice-président. Toute demi-heure commencée est due et donne lieu à l'attribution d'une demi-vacation horaire.

### Article D51-10-4

Les employeurs sont tenus de maintenir aux conseillers prud'hommes salariés qui s'absentent de l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions prud'homales pendant les heures de travail l'intégralité de leur rémunération et des avantages y afférents.

Les employeurs sont remboursés mensuellement par l'Etat des salaires maintenus ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales leur incombant y afférents.

Lorsque l'horaire de travail est supérieur à la durée légale, la charge des majorations pour heures supplémentaires est répartie entre l'Etat et les employeurs proportionnellement au temps passé par le conseiller prud'homme salarié respectivement auprès de l'entreprise et auprès du conseil.

Ce remboursement est effectué au vu d'une copie du bulletin de salaire et d'un état établi par l'employeur, contresigné par le salarié et mentionnant l'ensemble des absences de l'entreprise ayant donné lieu à maintien de la rémunération ainsi que des autres éléments nécessaires au calcul du montant des remboursements. Cet état, accompagné de la copie du bulletin de salaire, est adressé au greffier en chef de la juridiction concernée et visé par le président du conseil de prud'hommes.

En cas d'employeurs multiples, il sera produit autant d'états qu'il y a d'employeurs ayant maintenu des salaires.

### Article D51-10-5

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 51-10-4, les conseillers prud'hommes rémunérés uniquement à la commission sont indemnisés directement dans les conditions ci-après:

Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions prud'homales, les conseillers prud'hommes rémunérés uniquement à la commission percevront une indemnité horaire égale à 1/1900 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente.

A cet effet, les intéressés devront produire copie de leur déclaration d'impôts ainsi qu'une attestation de revenus délivrée par le ou les employeurs.

### Article D51-10-6

Les présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes ainsi que les présidents et vice-présidents de certaines sections du conseil de prud'hommes de Paris sont indemnisés pour le temps qu'ils consacrent à leurs tâches administratives dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'indemnisation des fonctions juridictionnelles.

Le nombre d'heures indemnisées que les intéressés peuvent consacrer chaque mois à leur activité administrative ne peut dépasser les maxima fixés au tableau ci-après:

Conseils comportant 40 conseillers ou moins

Nombre au maximum d'heures indemnisables: 16 heures par mois.

Conseils comportant plus de 40 conseillers et moins de 60 conseillers

Nombre au maximum d'heures indemnisables: 24 heures par mois.

Conseils comportant 60 conseillers et plus

Nombre au maximum d'heures indemnisables: 36 heures par mois.

Conseils de Bobigny, Marseille Lyon, et Nanterre

Nombre au maximum d'heures indemnisables: 48 heures par mois.

Conseil de Paris

Nombre au maximum d'heures indemnisables: 72 heures par mois.



## Code du travail

Les présidents et vice-présidents des sections de l'industrie et du commerce du conseil de prud'hommes de Paris pourront seulement disposer d'un maximum de 48 heures mensuelles et ceux des sections de l'encadrement et des activités diverses, de 36 heures mensuelles.

### Article D51-10-7

Sur sa demande, le salarié, membre d'un conseil de prud'hommes travaillant en service continu ou discontinu posté effectué en totalité ou en partie entre 22 heures et 5 heures est indemnisé des heures consacrées à son activité prud'homale, dans les conditions suivantes:

Sous réserve de renoncer au versement des indemnités prévues à l'article D. 51-10-1, l'intéressé obtient que tout ou partie du temps consacré à ses fonctions prud'homales lui ouvre droit à un temps de repos correspondant dans son emploi. Ce temps de repos qui doit être pris au plus tard dans le courant du mois suivant s'impute sur la durée hebdomadaire de travail accomplie dans le poste et donne lieu au maintien par l'employeur de l'intégralité de la rémunération et des avantages y afférents.

L'employeur est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 51-10-4.

### Article D51-10-8

Sur leur demande, les salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement, à l'exception des salariés visés à l'article D. 51-10-5, ont droit à ce que les heures passées à l'exercice des fonctions prud'homales, entre 8 heures et 18 heures, soient considérées, en tout ou partie, comme des heures de travail et payées comme telles par l'employeur.

Ce dernier est remboursé intégralement dans les conditions prévues à l'article D. 51-10-4.

### Article D51-10-9

Les conseillers prud'hommes sont remboursés des frais de déplacement qu'ils sont susceptibles d'engager pour se rendre aux audiences dans les conditions prévues par le décret du 10 août 1966 (titres II et III) modifié par le décret du 3 mai 1968 pour les personnels de l'Etat appartenant au groupe II défini au titre Ier de ce même décret.

A titre exceptionnel et lorsqu'il n'existe aucun service régulier de transport en commun entre leur résidence et le siège du conseil, les conseillers prud'hommes peuvent bénéficier des indemnités kilométriques prévues pour les agents placés dans le groupe B du livre V du décret susvisé

## Titre 2 Conflits collectifs

### Chapitre 4 Médiation

#### Article D524-1

Il est alloué aux médiateurs figurant sur les listes établies conformément à l'article R. 524-12, ayant agi en cette qualité et en application des articles L. 524-1 et suivants, une indemnité forfaitaire pour chaque médiation dont le taux varie suivant l'importance du différend.

L'indemnité allouée aux médiateurs comprend le remboursement des frais divers de secrétariat, de correspondance ou de déplacement à l'intérieur de leur résidence, nécessités par l'accomplissement de leur mission.

#### Article D524-2

Les experts aux offices desquels les médiateurs peuvent avoir recours sont rémunérés à la vacation. Les personnes qualifiées qui prêtent leur concours aux médiateurs perçoivent une indemnité forfaitaire.

#### Article D524-3

Le taux et les conditions d'attribution de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article D. 524-1 ainsi que le taux et les conditions d'attribution des vacations et de l'indemnité forfaitaire prévues à l'article D. 524-2 sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et des finances.

## Code du travail

### Article D524-4

Les dépenses de déplacement que les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées peuvent être appelés à effectuer hors de leur résidence pour l'accomplissement de leur mission leur sont remboursées dans les conditions suivantes:

S'ils sont fonctionnaires en activité, ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes applicables au groupe auquel ils appartiennent;

S'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité, ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe I.

## ***Livre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail***

### Titre 1 Services de contrôle

#### **Chapitre 1 Inspection du travail**

##### Article D611-1

Avant d'entrer en fonctions les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre prêteront devant le tribunal de grande instance, dans le ressort duquel se trouve la résidence de leur première affectation, le serment prévu à l'article L. 611-11.

#### **Chapitre 2 Inspection médicale du travail**

##### Article D612-1

L'inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre a les attributions suivantes:

a) Veiller, en contact immédiat et permanent avec les services de l'inspection du travail et en liaison avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale, à l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection de la santé des travailleurs;

b) Exercer une action permanente en vue de la protection des travailleurs au lieu de leur travail. Cette action porte en outre sur le contrôle du fonctionnement des services médicaux du travail prévus à l'article L. 241-1.

L'inspection médicale du travail communique aux comités techniques des caisses de sécurité sociale les renseignements qu'elle possède concernant les risques de maladies professionnelles des accidents du travail inhérents aux différentes entreprises;

c) Assurer en coordination étroite avec les services psychotechniques l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de l'envoi dans les centres de rééducation de ceux qui sont provisoirement inaptes au travail ou handicapés physiquement.

### Titre 2 Obligations des employeurs

##### Article D620-1

Le support visé à l'article L. 620-7 doit permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires. Il doit être présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

En cas de traitement automatisé de données nominatives, le chef d'établissement ou le responsable du traitement doit justifier à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a effectué la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

##### Article D620-2

## Code du travail

Les dispositions de l'article D. 620-1 sont applicables au livre de paie prévu à l'article L. 143-5 du présent code.

### Article D620-3

Les dispositions de l'article D. 620-1 sont applicables au registre unique du personnel prévu à l'article L. 620-3 du présent code.

Dans ce cas, l'employeur adresse à l'inspecteur du travail l'avis résultant de la consultation prévue à l'article L. 620-7.

La dérogation ne peut en aucun cas porter sur l'obligation de tenir à la disposition des personnes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 620-3 des copies des titres valant autorisation de travail pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un tel titre

## ***Livre 7 Dispositions particulières à certaines professions***

### Titre 1 Energie, Industries extractives

#### **Chapitre 1 Mines et carrières**

##### *Section 2 Hygiène et sécurité, Services médicaux*

### Article D711-1

Les services médicaux du travail prévus aux articles L. 711-5 à L. 711-10 dans les exploitations minières et assimilées dont les travailleurs sont obligatoirement soumis au régime de la sécurité sociale dans les mines sont soumis aux dispositions suivantes.

#### Paragraphe 1: Organisation générale

### Article D711-2

Le temps minimum que le médecin du travail doit consacrer au personnel des exploitations minières et assimilées est fixé à une heure par mois pour quinze salariés.

Ce nombre est réduit à dix pour les salariés occupés à des travaux nécessitant une surveillance spéciale dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé des mines.

### Article D711-3

Le médecin chargé de surveiller un effectif correspondant, d'après l'article D. 711-2, à l'horaire mensuel de travail pratiqué normalement dans l'entreprise doit être un médecin à temps complet.

Lorsque l'employeur n'est pas tenu de disposer, conformément à l'alinéa précédent, d'au moins un médecin du travail à temps complet, le médecin du travail à temps partiel peut appartenir à un service médical du travail commun à plusieurs exploitations ou, le cas échéant, à certaines exploitations et à des entreprises régies par les articles L. 241-1 à L. 241-11. Dans ce cas, la création du service commun à plusieurs exploitations ou l'adhésion d'exploitations à un service interentreprises relevant des articles L. 241-1 à L. 241-11 est soumise à l'approbation de l'ingénieur en chef des mines et éventuellement à celle du directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre en application de l'article D. 241-4 du présent code.

### Article D711-4

Le service médical du travail est administré par l'employeur et placé sous le contrôle d'un organisme où les salariés sont représentés, défini par arrêté du ministre chargé des mines.

### Article D711-5

## Code du travail

L'employeur établit chaque année un rapport administratif relatif à l'organisation et à l'activité du service médical du travail. A ce document est annexé un rapport du service médical du travail. Ces rapports sont communiqués à l'organisme de contrôle prévu à l'article D. 711-4 et adressés ensuite, en double exemplaire, avant le 1er avril à l'ingénieur en chef des mines.

Lorsque l'importance de l'exploitation le justifie, l'ingénieur en chef des mines peut exiger que lui soient adressés des rapports distincts pour certaines parties de l'exploitation qu'il fixe.

### Paragraphe 2: Obligations des médecins du travail

#### Article D711-6

Tout salarié doit, avant d'être embauché avoir fait l'objet d'un examen par le médecin du travail. Cet examen peut être renouvelé dans les six mois qui suivent le début du travail en vue d'une confirmation éventuelle de l'aptitude au poste de travail.

Les examens comportent obligatoirement une exploration radiologique pulmonaire. Ils ont pour but de reconnaître:

- 1) Si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs;
- 2) Si le salarié est médicalement apte aux travaux auxquels il est destiné;
- 3) Les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté et ceux qui lui conviendraient le mieux.

Au moment de l'embauchage, le médecin du travail dans les mines établit:

- a) Une fiche d'aptitude destinée à l'employeur, conservée par celui-ci et tenue à la disposition des ingénieurs des mines et du médecin inspecteur du travail dans les mines;
- b) Une fiche médicale dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des mines, du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé publique, toutes dispositions étant prises pour assurer le secret médical et l'inviolabilité du fichier détenu par le médecin du travail.

En outre, un extrait du dossier médical établi par le médecin du travail est remis au salarié lorsqu'il en fait la demande.

Les fiches médicales ne peuvent être communiquées qu'aux médecins inspecteurs du travail dans les mines, lesquels demeurent liés par le secret professionnel en ce qui concerne toutes les indications portées sur les fiches qui ne seraient pas relatives à une affection professionnelle à déclaration obligatoire.

#### Article D711-7

Tous les salariés de l'exploitation doivent être soumis à des examens médicaux périodiques renouvelés à intervalles d'un an au plus pour les sujets âgés de dix-huit ans et de six mois au plus pour les sujets âgés de moins de dix-huit ans.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux différentes prescriptions réglementaires relatives à certains travaux, notamment à celles résultant du décret du 24 décembre 1954 concernant les mesures particulières de prévention médicale de la silicose professionnelle dans les mines et carrières et des textes pris par son application.

En outre, les sujets exposés à des risques spéciaux, ceux qui sont en état de déficience physique temporaire ou définitive, ceux qui sont atteints ou suspects de pneumoconiose font l'objet d'une surveillance spéciale dont les modalités sont fixées par le médecin du travail.

#### Article D711-8

Dans les circonscriptions comprenant des chantiers de type assujettis au décret n° 54-1277 du 24 décembre 1954 les délégués mineurs titulaires et suppléants sont soumis aux mêmes visites médicales périodiques que les ouvriers employés dans ces chantiers.

#### Article D711-9

## Code du travail

Lors de la reprise du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence de plus de trois semaines provoquée par un accident du travail, après une absence de plus de trois semaines ou des absences répétées pour cause de maladie non professionnelle, les intéressés doivent être soumis à un examen médical ayant pour seul but d'apprécier leur aptitude à reprendre le travail, soit dans leur ancien emploi, soit dans un autre emploi, ou la nécessité d'une réadaptation.

### Article D711-10

Des examens complémentaires par des médecins spécialistes ou des analyses médicales, ayant pour seul but de juger de l'aptitude du salarié ou de dépister les maladies professionnelles peuvent être demandés par le médecin du travail lors des examens médicaux prévus aux articles D. 711-6 à D. 711-9 précédents. Les frais correspondants sont à la charge de l'employeur.

### Article D711-11

Tous les salariés sont obligatoirement tenus de se soumettre aux examens médicaux et examens complémentaires prévus par les articles D. 711-6 à D. 711-10 ci-dessus. Ces examens peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail des agents si les nécessités du service l'exigent.

Le temps passé par le salarié à ces examens n'est pas indemnisé s'ils ont lieu pendant la période où le salarié bénéficie des prestations de l'incapacité temporaire prévues par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou des prestations en espèces de l'assurance maladie. Les examens relatifs à l'embauchage ainsi que les examens facultatifs pratiqués à la demande de l'intéressé ne donnent pas lieu à indemnisation.

Dans tous les autres cas, le temps passé par le salarié pour les examens prévus aux articles ci-dessus est indemnisé en prenant comme base le salaire de la catégorie de l'intéressé.

### Article D711-12

Le médecin du travail participe à l'organisation des soins d'urgence, il est chargé de l'instruction des secouristes.

### Article D711-13

Le médecin du travail est en matière d'hygiène le conseiller de l'employeur et de l'organisme visé à l'article D. 711-4; il participe sous l'autorité de l'ingénieur en chef des mines à l'information des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs et des délégués de surface. Il doit notamment se préoccuper des problèmes suivants:

Surveillance de l'hygiène en général (douches, lavabos, vestiaires, eaux de boissons);

Surveillance de l'hygiène des lieux de travail, tant au fond qu'au jour;

Surveillance de l'adaptation physiologique des salariés aux postes de travail;

Amélioration des conditions physiologiques de travail.

A cet effet, le médecin du travail est habilité à visiter l'ensemble des installations de l'exploitation, tant au fond qu'au jour.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de postes et les améliorations des conditions d'hygiène du travail. En cas de désaccord, il est fait appel à l'ingénieur en chef des mines qui décide après avis du médecin inspecteur du travail dans les mines.

### Article D711-14

Le médecin du travail contribue à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par:

Les constatations d'ordre médical faites au cours de ses divers examens;

La surveillance de l'hygiène de l'exploitation, conformément à l'article précédent;

L'avis médical qu'il peut être amené à donner lors d'un accident du travail ou après reconnaissance d'une maladie professionnelle.

### Article D711-15

## Code du travail

L'employeur doit tenir le médecin du travail informé des nouvelles méthodes d'exploitation ou des nouvelles techniques de production et recueillir son avis sur les conditions d'hygiène du travail qui en résultent.

Le médecin du travail est tenu de garder le secret relativement aux renseignements confidentiels dont il a ainsi connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sans que cette disposition porte atteinte aux prescriptions de l'article D. 711-16 ci-après.

### Article D711-16

Le médecin du travail est tenu de déclarer tous les cas de maladie professionnelle qu'il décèle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

En outre, lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation, le médecin du travail fait remettre au malade 1) Le modèle de la déclaration qu'il appartient à ce dernier, de faire selon la législation en vigueur;

2) Le modèle de certificat médical à établir par le médecin traitant en application de l'article L. 499 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, le médecin du travail peut établir ledit certificat; il le remet en triple exemplaire au malade qui l'annexe à sa déclaration.

Dans tous les cas de maladie professionnelle il est donné connaissance au médecin traitant, sur sa demande, des pièces médicales concernant le malade et relatives à ladite maladie.

### Paragraphe 3: Personnel, Locaux et matériels

#### Article D711-17

L'exploitant doit fournir le personnel, notamment infirmier, les locaux et le matériel nécessaires à la délivrance des soins d'urgence et au fonctionnement du service médical. Des arrêtés du ministre chargé des mines précisent les conditions d'application du présent article.

### Paragraphe 4: Incompatibilités

#### Article D711-18

L'exercice des fonctions de médecin du travail dans les mines est incompatible avec l'exercice du contrôle médical des risques maladie, accidents du travail et maladies professionnelles. Il est également incompatible avec l'exercice de la médecine de soins en faveur des affiliés et ayants droit au régime spécial de la sécurité sociale dans les mines.

Toutefois, lorsque les circonstances locales le justifient, un médecin du travail occupé à temps partiel peut bénéficier de dérogations aux règles précédentes qui sont accordées par l'ingénieur en chef des mines après avis du médecin inspecteur du travail dans les mines, notamment pour l'exercice d'une activité dans les centres médicaux des exploitations minières et assimilées. Le médecin du travail ne peut cependant, en aucun cas, être le médecin contrôleur d'un même salarié.

### Paragraphe 5: Qualification des médecins du travail

#### Article D711-19

L'exercice des fonctions de médecin du travail dans les mines n'est accessible qu'aux médecins titulaires du certificat d'études spéciales de médecine du travail et d'hygiène industrielle.

### Paragraphe 6: Dispositions diverses

#### Article D711-20

Les nominations ou révocations de médecins du travail sont soumises à l'organisme prévu à l'article D. 711-4.



## Code du travail

En cas de désaccord de cet organisme la décision est prise par l'ingénieur en chef des mines après avis du médecin inspecteur du travail dans les mines.

### Chapitre 2 Délégués mineurs

#### Article D712-1

Les sommes dues à chaque délégué mineur ou à chaque délégué permanent de la surface titulaire ou suppléant, au titre de ses visites réglementaires et supplémentaires prévues à l'article L. 712-29 ainsi qu'éventuellement au titre de l'indemnisation des séances d'information professionnelle, lui sont versées mensuellement par l'exploitant intéressé, sur la base d'un état dressé par le délégué titulaire, vérifié et arrêté par l'ingénieur en chef des mines.

Cet état donne le détail des journées employées aux visites respectivement par le délégué titulaire et par son suppléant; il indique le nombre d'indemnités à payer à chacun d'eux à ce titre. Il mentionne les séances d'information professionnelle auxquelles les intéressés ont assisté.

#### Article D712-2

Le prix de la journée servant de base au calcul des indemnités de visite des délégués mineurs est fixé par référence au salaire normal d'ouvrier mineur qualifié du fond.

Pour les délégués permanents de la surface, le prix de la journée est fixé par référence au salaire normal d'un ouvrier qualifié de métier hors classe du jour.

Dans les exploitations dont le personnel est régi par le décret du 14 juin 1946, les désignations d'emploi ci-dessus mentionnées s'entendent selon les dispositions de ce décret.

Si, par application du dernier alinéa de l'article R. 712-10, la circonscription comprend des lieux de travail dépendant d'exploitations différentes, le prix de la journée est la moyenne des salaires pris pour référence dans chacune d'elles, moyenne résultant d'une pondération qui tient compte de l'importance relative des exploitations, telle qu'elle est appréciée en vue de la fixation du nombre maximum des visites réglementaires prévues par l'article L. 712-29.

#### Article D712-3

Si les ouvriers de l'exploitation dans laquelle le délégué exerce ses fonctions perçoivent des majorations de salaires, primes et autres compléments de rémunération dont il n'a pas été tenu compte dans la détermination du prix de journée, l'exploitant intéressé en fait bénéficier le délégué titulaire et le délégué suppléant, dans les mêmes conditions que les ouvriers mentionnés à l'article D. 712-2, en sus des sommes résultant de l'état mensuel prévu à l'article D. 712-1.

Il en est de même des remboursements de frais liés à l'exécution du travail.

#### Article D712-4

Pour tout mois ayant donné lieu à versement d'indemnités et autres éléments désignés aux articles D. 712-1 et D. 712-3, l'exploitant qui a effectué le versement remet au délégué titulaire ou suppléant intéressé un décompte mentionnant le détail des sommes payées et faisant apparaître le montant des précomptes ainsi opérés au titre des cotisations de sécurité sociale ainsi que des retenues diverses.

L'ingénieur en chef des mines peut à tout moment obtenir de l'exploitant communication de ces décomptes.

#### Article D712-5

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 712-30 (3° alinéa) est le préfet.

#### Article D712-6

Des arrêtés du ministre chargé du travail et du ministre chargé des mines fixeront en tant que de besoin les modalités d'application du présent chapitre.

# Code du travail

## Titre 3 Bâtiment et travaux publics

### Chapitre 2 Congés payés des professions du bâtiment et des travaux publics

#### Article D732-1

Le service des congés payés est assuré par des caisses constituées à cet effet dans les entreprises appartenant aux groupes ci-après de la nomenclature des entreprises, établissements et toutes activités collectives:

33, à l'exception des numéros 38-411, 33-430 (en ce qui concerne la fabrication d'éléments de maison métalliques), 33-561, 33-751 (en ce qui concerne la fabrication de paratonnerres) et à l'exception du sous-groupe 33-8;

34, à l'exception du sous-groupe 34-9.

Le régime institué par le présent chapitre s'applique également aux carrières annexées aux entreprises susvisées ainsi qu'aux ateliers, chantiers et autres établissements travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises, qu'ils soient ou non annexés à celles-ci.

Le régime institué par le présent chapitre s'applique également aux entreprises mentionnées à l'article D. 341-5.

#### Article D732-2

Le ministre chargé du travail fixe, par arrêté, les pièces justificatives, les garanties à fournir par les caisses citées à l'article D. 732-1 soit en vue de leur agrément, soit au cours de leur fonctionnement, ainsi que les dispositions que doivent contenir les statuts et règlements des caisses. Ils autorisent dans la même forme chacun de ces organismes à exercer son activité dans une circonscription territoriale déterminée après avoir vérifié que le nombre des salariés qui doivent être déclarés à la caisse justifie l'institution de celle-ci. Les statuts et règlements des caisses et toute modification éventuelle de ces textes ne sont applicables qu'après avoir reçu l'approbation du ministre.

#### Article D732-3

Dans les entreprises du groupe 33 désignées à l'article D. 732-1 le service des congés des travailleurs déclarés est assuré par la caisse agréée pour la circonscription territoriale dans laquelle l'entreprise a son siège social. Dans les entreprises du groupe 34, également mentionnées par le présent chapitre, ce service est assuré par une caisse à compétence nationale.

Ces organismes sont tenus de s'affilier à une caisse de surcompensation créée pour l'ensemble des industries désignées à l'article D. 732-1. Celle-ci a notamment pour objet de répartir entre les caisses intéressées les charges résultant du paiement par un seul organisme des indemnités dues aux salariés successivement déclarés à différentes caisses.

Par dérogation à la première phrase du premier alinéa du présent article, la caisse du bâtiment compétente pour les entreprises visées au troisième alinéa de l'article D. 732-1 est celle du lieu d'exécution de la prestation ou du chantier. En cas de prestations multiples simultanées, l'entreprise peut centraliser ses déclarations à la caisse du lieu de la prestation la plus importante compte tenu de l'effectif qui y est affecté.

#### Article D732-4

Les salariés appartenant aux établissements mentionnés à l'article D. 732-1 doivent être déclarés par leur employeur à la caisse compétente, sauf s'ils sont liés à l'entreprise par un contrat à durée déterminée, conclu pour une durée minimum d'une année et ayant acquis date certaine par enregistrement. Toutefois, en cas de résiliation d'un tel contrat avant le terme d'une année, les employeurs doivent verser rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le travailleur depuis le début de la période de référence en cours.

Le chef d'entreprise peut également faire assurer par la caisse, avec l'accord de celle-ci et moyennant le versement des cotisations correspondantes le service des congés au personnel dont la déclaration n'est pas obligatoire.

## Code du travail

L'employeur adhérent est tenu de se conformer tant aux prescriptions du présent chapitre qu'à celles des statuts et règlements de la caisse. Les effets de son affiliation ne peuvent, en aucun cas, remonter au-delà de la date d'ouverture de la période de référence écoulée.

### Article D732-5

La cotisation que doit verser chaque entreprise affiliée est déterminée par un pourcentage du montant des salaires payés aux travailleurs déclarés.

Ce pourcentage est fixé par le conseil d'administration de la caisse. Le règlement intérieur de celle-ci précise d'autre part, les époques et les modes de versement des cotisations, les justifications dont ce versement doit être accompagné et les vérifications auxquelles doivent se soumettre les adhérents.

### Article D732-6

Les droits des travailleurs déclarés à la caisse sont déterminés en ce qui concerne la durée de leur congé, suivant les dispositions du chapitre III du titre II du livre II du code du travail. Ces droits s'appliquent de la même façon aux salariés déclarés par les entreprises visées à l'article D. 341-5. Il est précisé toutefois que cent cinquante heures de travail effectif sont considérées comme équivalentes à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces travailleurs.

D'autre part il est ajouté à l'ensemble des heures de travail accomplies au cours de l'année de référence, cent soixante heures représentant forfaitairement le congé de l'année précédente, lorsque celui-ci aura été payé à l'intéressé par l'intermédiaire d'une caisse agréée.

La caisse assure le service des droits à congés payés des travailleurs déclarés par l'employeur.

Toutefois, en cas de défaillance de l'employeur dans le paiement des cotisations, elle verse l'indemnité de congés payés au prorata des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées, par rapport à l'ensemble de la période d'emploi accomplie pendant l'année de référence, sans que cela dégage l'employeur défaillant de l'obligation de payer à la caisse l'ensemble des cotisations, majorations de retard et pénalités qui restent dues.

Après régularisation de la situation de l'employeur, la caisse verse au salarié le complément d'indemnité de congés payés dû, calculé suivant les mêmes principes.

### Article D732-7

Le salaire horaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé est le quotient du montant de la dernière paye versée au travailleur dans l'entreprise assujettie qui l'occupait en dernier lieu par le nombre d'heures de travail effectuées pendant la période ainsi rémunérée.

En cas de changement des taux de salaires, il y a lieu de tenir compte de ceux applicables pendant le congé. Toutefois, cette disposition intéresse seulement les travailleurs qui, au moment de leur congé, sont occupés dans une entreprise assujettie.

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est le produit du vingt-cinquième du salaire horaire susvisé par le double du nombre d'heures de travail accomplies au cours de l'année de référence.

Pour chaque jour de congé supplémentaire attribué à quelque titre que ce soit, le salarié doit recevoir le quotient de l'indemnité mentionnée à l'alinéa précédent par le nombre des jours de congé auquel cette indemnité est afférente.

### Article D732-8

Le travailleur déclaré à la caisse doit avant son départ en vacances ou à la date de résiliation de son contrat recevoir de son chef d'entreprise un certificat en double exemplaire par lequel il justifiera, en temps opportun, de ses droits à congé envers la caisse d'affiliation de son dernier employeur.

Ce certificat indique le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié dans l'entreprise pendant l'année de référence, le montant du dernier salaire horaire calculé conformément aux dispositions de l'article D. 732-7 ainsi que la raison sociale et l'adresse de la caisse d'affiliation.

### Article D732-9

## Code du travail

Les entreprises établies dans un pays de l'Espace économique européen mentionnées au troisième alinéa de l'article D. 732-1 pourront s'exonérer des obligations figurant au présent chapitre si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Lorsque, dans le pays où elles sont établies, ces entreprises sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, elles devront, pour bénéficier de l'exonération, justifier qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire.

### Article D732-10

Il est institué auprès de chaque caisse une commission composée, en nombre égal, de membres patrons et salariés désignés par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre et choisis parmi les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives de la région considérée pour les professions assujetties.

Cette commission statue sur toutes les attributions qui pourraient s'élever au sujet du droit aux congés des travailleurs déclarés à la caisse.

Les caisses sont soumises pour l'application des lois et règlements relatifs aux congés payés, au contrôle permanent du service chargé de l'inspection du travail dans les professions intéressées.

### Article D732-11

Les employeurs assujettis sont tenus d'afficher à des endroits apparents dans les locaux de leur entreprise où s'effectue la paie du personnel, la raison sociale et l'adresse de la caisse à laquelle ils sont affiliés.

Ils doivent également justifier à tout moment, aux agents chargés de l'inspection du travail dans leur profession, aux officiers de police judiciaire et aux contrôleurs agréés de la caisse à laquelle ils sont tenus d'être affiliés, qu'ils sont à jour de leurs obligations envers celle-ci.

## Titre 4 Transports et télécommunications

### Chapitre 1 Travailleurs intermittents des transports: congés payés

#### Article D741-1

Dans les établissements appartenant aux sous-groupes ci-dessous énumérés de la nomenclature des entreprises publiée au Journal Officiel du 27 novembre 1947, ainsi que dans les dépendances de ces établissements, le service des congés payés est assuré par des caisses constituées à cet effet. Ces caisses peuvent éventuellement former un seul organisme à compétence nationale:

Sous-groupes 62-3, 62-410 (pour le transport des marchandises seulement), 62-5, 67-300, 67-400, 67-410, 67-5, 73-12, 73-13, 89-502 (uniquement en ce qui concerne les entreprises travaillant pour le compte de la Société nationale des chemins de fer français), 89-610 (à l'exception des entreprises concessionnaires d'égouts).

Les caisses répartissent entre elles les charges résultant du paiement, par un seul organisme, des indemnités dues aux salariés successivement déclarés à différentes caisses.

#### Article D741-2

Le ministre chargé du travail fixe, par arrêté, les pièces justificatives et garanties à fournir par les caisses soit en vue de leur agrément, soit au cours de leur fonctionnement, ainsi que les dispositions que doivent contenir les statuts et règlements des caisses. Il autorise dans la même forme, chacun de ces organismes à exercer son activité dans une circonscription territoriale déterminée, après avoir vérifié que le nombre de salariés qui doit être déclaré à la caisse justifie l'institution de celle-ci. Les statuts et règlements des caisses et toutes modifications de ces textes ne sont applicables qu'après avoir reçu l'approbation du ministre.

#### Article D741-3

## Code du travail

Au début de chaque mois les chefs des entreprises mentionnées à l'article D. 741-1 doivent déclarer à la caisse compétente pour la localité où est fixé le siège de l'établissement le salaire du personnel embauché au cours du mois écoulé.

Les salaires de ce personnel doivent continuer à être déclarés:

1° Jusqu'au 1er octobre, lorsque le salarié est occupé dans l'entreprise depuis moins de six mois, le 1er avril suivant la date de son embauchage;

2° Jusqu'au 1er avril lorsque le salarié est occupé dans l'entreprise depuis moins de six mois le 1er octobre suivant la date de son embauchage.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de déclarer:

a) Le personnel administratif;

b) Le personnel non administratif lié à l'entreprise par un contrat à durée déterminée conclu pour une année au minimum et ayant acquis date certaine par enregistrement. En cas de résiliation d'un tel contrat avant le terme d'une année, la situation du travailleur sera appréciée compte tenu des règles prévues aux alinéas 1 et 2 du présent article. La caisse ne pourra cependant exiger le paiement des cotisations afférentes aux salaires versés pendant la période de référence écoulée, lorsque le congé acquis au cours de celle-ci aura été effectivement pris par l'intéressé.

Le chef d'entreprise peut également faire assurer par la caisse, moyennant le versement des cotisations correspondantes, le service des congés au personnel dont la déclaration n'est pas obligatoire.

L'employeur adhérent est tenu de se conformer tant aux prescriptions du présent chapitre qu'à celles des statuts et règlement de la caisse. Les effets de son affiliation ne peuvent en aucun cas, remonter au-delà de la date d'ouverture de la période de référence écoulée.

### Article D741-4

La cotisation que doit verser chaque entreprise affiliée est déterminée par un pourcentage du montant des salaires payés aux travailleurs déclarés.

Ce pourcentage est fixé par le conseil d'administration de la caisse. Le règlement intérieur de celle-ci précise d'autre part, les époques et les modes de versement des cotisations, les justifications dont ce versement doit être accompagné ainsi que les vérifications auxquelles doivent se soumettre les adhérents.

### Article D741-5

Les droits des travailleurs déclarés à la caisse, tant en ce qui concerne la durée de leur congé que l'indemnité y afférente, sont fixés suivant les dispositions du livre II, titre II, chapitre III du présent code. Il est précisé toutefois, que dix-sept journées de travail effectif sont considérées comme équivalentes à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces travailleurs.

### Article D741-6

Le travailleur déclaré à la caisse doit avant son départ en vacances, ou à la date de résiliation de son contrat, recevoir de son chef d'entreprise un certificat en double exemplaire par lequel il justifiera, en temps opportun, de ses droits à congé, envers la caisse d'affiliation de son dernier employeur. Ce certificat indique le nombre de journées de travail effectuées par le salarié dans l'entreprise pendant l'année de référence, le taux du dernier salaire perçu par l'intéressé et ayant donné lieu au versement de cotisations ainsi que la raison sociale de l'établissement et l'adresse de la caisse d'affiliation.

### Article D741-7

Il est institué auprès de chaque caisse une commission composée, en nombre égal, de membres employeurs et salariés désignés par le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, choisis parmi les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives de la région considérée pour les professions assujetties.

Cette commission statue sur toutes les contestations relatives au droit aux congés des travailleurs déclarés à la caisse.

## Code du travail

Les caisses sont soumises pour l'application des lois et règlements relatifs aux congés payés, au contrôle permanent du service chargé de l'inspection du travail dans les professions intéressées.

### Article D741-8

Les employeurs assujettis sont tenus d'afficher à des endroits apparents dans les locaux de leur entreprise où s'effectue la paie du personnel, la raison sociale et l'adresse de la caisse à laquelle ils sont affiliés.

Ils doivent également justifier, à tout moment, aux agents chargés de l'inspection du travail dans leur profession, aux officiers de police judiciaire et aux contrôleurs agréés par la caisse à laquelle ils sont tenus d'être affiliés, qu'ils sont à jour de leurs obligations envers celle-ci.

## Chapitre 2 Marins

### *Section 1 Conventions relatives au travail*

#### Paragraphe 2 Salaires

### Article D742-1

Lorsque le contrat d'engagement prévoit qu'il sera nourri par l'armateur, le salaire horaire minimum garanti du marin est égal au salaire minimum de croissance, diminué d'un huitième.

### Article D742-2

Lorsque le contrat d'engagement ne prévoit pas qu'il sera nourri par l'armateur, l'indemnité de nourriture allouée au marin à titre de complément de salaire n'entrera en compte dans le calcul du salaire minimum de croissance calculé comme il est dit à l'article D. 742-1 que pour les trois quarts de sa valeur.

### *Section 2 Groupements professionnels, participation, intéressement: comités d'entreprise*

### Article D742-3

Les dispositions législatives et réglementaires du titre III du livre IV du présent Code relatives aux comités d'entreprise sont applicables à la marine marchande, sous réserve des dispositions ci-après.

### Article D742-4

Dans tous les cas où les dispositions relatives aux comités d'entreprise attribuent à l'inspection du travail des pouvoirs d'arbitrage ou de décision, ces pouvoirs sont exercés conjointement par le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre et l'administrateur des affaires maritimes dans la circonscription desquels se trouve le siège du comité intéressé, si la question à résoudre concerne le personnel navigant. Si le comité est sis à Paris, l'autorité maritime est représentée par le chef du bureau du travail maritime (administration centrale de la marine marchande).

Si une décision commune ne peut être prise par ces autorités, la question est portée devant le ministre chargé du travail et le ministre chargé de la marine marchande qui statuent conjointement.

### Article D742-5

En vue d'assurer la participation de délégués du personnel navigant aux travaux des comités d'établissement et d'entreprise, il pourra être désigné jusqu'à trois délégués suppléants par délégué titulaire.

Les comités d'entreprises, lorsque l'exploitation ne comprend qu'un établissement, et les comités d'établissement, dans les autres cas, se réuniront au moins une fois par trimestre.

### Article D742-6



## Code du travail

Le personnel navigant, le personnel sédentaire et, dans les entreprises ayant des ateliers de réparations ou d'entretien comportant plus de cinquante ouvriers, le personnel ouvrier, élisent distinctement leurs représentants. Chacune de ces catégories est divisée en deux collèges, l'un pour les cadres, l'autre pour le personnel subalterne.

Dans le cas où une représentation convenable des différentes catégories du personnel ne peut être assurée, le directeur régional du travail et de la main-d'oeuvre et le représentant de l'autorité maritime peuvent augmenter d'une unité le nombre des sièges de délégué titulaire.

### Article D742-7

Pour les élections des délégués du personnel navigant, le scrutin est ouvert pendant une durée maximale de trois mois. Les équipages votent à bord, par correspondance, en temps utile, pour que leurs suffrages parviennent au lieu de dépouillement avant la clôture du scrutin.

### Article D742-8

En cas de demande de révocation du mandat d'un délégué du personnel navigant, il est procédé à une consultation immédiate du collège électoral intéressé dans les conditions fixées par l'article D. 742-7 ci-dessus. Le dépouillement des suffrages a lieu dans le plus bref délai possible.

### Article D742-9

Le temps dû aux membres titulaires du comité pour l'exercice de leurs fonctions, dans les limites fixées par l'article L. 434-3, leur est accordé pendant les séjours au port.

### Article D742-10

L'établissement distinct au sens de l'article L. 435-1 s'entend soit de l'agence directe, considérée comme agence d'armement administratif de navires ou agence tête de ligne de navires de l'entreprise, soit du siège social.

### Article D742-11

Les dispositions de l'article L. 436-1 ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application du Code du travail maritime et du Code disciplinaire et pénal de la marine marchande.

## *Section 3 Règlement des conflits collectifs de travail*

### Paragraphe 2 Médiation

#### Article D742-12

Il est alloué aux médiateurs figurant sur les listes établies conformément à l'article R. 742-30, ayant agi en cette qualité et en application du titre II du livre V du présent code, une indemnité forfaitaire pour chaque médiation dont le taux varie suivant l'importance du différend.

L'indemnité allouée aux médiateurs comprend le remboursement des frais divers de secrétariat, de correspondance ou de déplacement à l'intérieur de leur résidence nécessités par l'accomplissement de leur mission.

#### Article D742-13

Les experts aux offices desquels les médiateurs peuvent avoir recours sont rémunérés à la vacation. Les personnes qualifiées qui prêtent leur concours aux médiateurs perçoivent une indemnité forfaitaire.

#### Article D742-14

Le taux et les conditions d'attribution de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article D. 742-12 ainsi que le taux et les conditions d'attribution des vacations et de l'indemnité forfaitaire prévues à l'article D. 742-13 sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la marine marchande, du travail et des finances.

#### Article D742-15

## Code du travail

Les dépenses de déplacement que les médiateurs, les experts et les personnes qualifiées peuvent être appelés à effectuer hors de leur résidence pour l'accomplissement de leur mission leur sont remboursées dans les conditions suivantes:

- a) S'ils sont fonctionnaires en activité, ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes applicables au groupe auquel ils appartiennent;
- b) S'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité, ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe I.

### **Chapitre 3 Personnels des entreprises de manutention des ports: congés payés**

#### **Article D743-1**

Le présent chapitre détermine les modalités d'application du livre II, chapitre III, du code du travail dans les entreprises occupant dans les ports maritimes des ouvriers dockers au sens de l'article L. 511-2-I du code des ports maritimes.

#### **Article D743-2**

Dans chaque port il est créé une caisse de compensation agréée par le ministre chargé du travail pour répartir, entre tous les employeurs auxquels s'applique l'article D. 743-1, les charges résultant de l'octroi des congés payés dans les conditions prévues par le présent chapitre.

Le cas échéant, il peut être institué une seule caisse de compensation pour plusieurs ports.

Tous les employeurs d'un port où est créée une caisse de compensation ou des ports dans lesquels une caisse de compensation commune est créée sont tenus de s'affilier auxdites caisses.

#### **Article D743-2-1**

Les ouvriers dockers professionnels mensualisés et intermittents, ainsi que les ouvriers dockers occasionnels doivent être déclarés par leur employeur à la caisse de congés payés.

Le chef d'entreprise peut également faire assurer par la caisse, avec l'accord de celle-ci et moyennant le versement des cotisations correspondantes, le service des congés au personnel dont la déclaration n'est pas obligatoire. L'employeur adhérent est tenu de se conformer tant aux prescriptions du présent chapitre qu'à celles des statuts et règlements de la caisse.

#### **Article D743-3**

Le règlement de la caisse fixe pour chaque port, le mode de compensation, le mode de perception des contributions patronales et le mode de versement de l'indemnité à payer aux ouvriers en congé.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces et justifications à fournir par les caisses de compensation, soit en vue de leur agrément par le ministre, soit au cours de leur fonctionnement.

#### **Article D743-4**

La durée du congé annuel des travailleurs déclarés à la caisse est déterminée conformément aux dispositions du livre II, titre II, chapitre III, du présent code. Il est précisé, en ce qui concerne les dockers professionnels intermittents et les dockers occasionnels dont les cotisations sociales sont acquittées à l'aide de vignettes, que quinze jours de travail sont considérés comme équivalents à un mois pour la détermination de la durée du congé de ces travailleurs.

#### **Article D743-5**

Le règlement de la caisse de compensation indique comment sera déterminé et contrôlé le nombre de jours pendant lesquels les travailleurs ont été occupés par un ou plusieurs employeurs visés à l'article D. 743-1.

Ce mode de détermination est fixé, pour chaque cas, par une commission paritaire composée en nombre égal de représentants des chambres syndicales, patronales et ouvrières, intéressées.

## Code du travail

A défaut d'accord à ce sujet au sein de la commission paritaire, le nombre de jours dont il s'agit sera déterminé en prenant pour base les attestations de versement délivrées aux assurés sociaux.

### Article D743-6

Le montant de l'indemnité de congés payés des ouvriers mensualisés est déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

L'indemnité à verser aux ouvriers dockers professionnels intermittents et aux ouvriers dockers occasionnels pour leur congé ne pourra être inférieure ni au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ni, pour chaque jour ouvrable de congé, au salaire de base à la journée pour leur profession et leur catégorie fixée par la convention en vigueur dans le port.

### Article D743-7

Le règlement de la caisse de compensation fixe en ce qui concerne les ouvriers dockers professionnels intermittents et les ouvriers dockers occasionnels la ou les périodes ordinaires de vacances.

### Article D743-8

Les dispositions du livre II, titre II, chapitre III, du présent Code qui ne sont pas contraires aux dispositions qui précèdent, sont applicables aux entreprises et aux travailleurs mentionnés à l'article D. 743-1 ci-dessus.

## Chapitre 4 Personnel des établissements portuaires: repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail

### Article D744-1

Sont considérés comme établissements portuaires, pour l'application du présent chapitre, les ports autonomes et les établissements publics ou collectivités publiques concessionnaires des outillages publics des ports maritimes de commerce et de pêche.

Les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-12 du code du travail sont applicables au personnel de ces établissements, sous réserve des dispositions qui suivent.

### Article D744-2

Dans les ports où, par suite des nécessités de l'exploitation, ont été institués des aménagements d'horaires comportant des systèmes de crédit-repos, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire définie à l'article L. 212-5-1 du code du travail n'ouvrent droit au repos compensateur institué par ledit article que dans la mesure où elles ne font pas l'objet, dans le cadre des systèmes locaux de crédit-repos, d'une compensation de durée au moins égale à l'intérieur de l'année civile. Les crédits-repos acquis en fin d'année peuvent toutefois être soldés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

### Article D744-3

Le repos compensateur acquis au titre de l'article L. 212-5-1 du code du travail peut être pris par demi-journée, comptant pour quatre heures de repos

## Titre 5 Voyageurs, représentants et placiers

### Article D751-1

La carte d'identité professionnelle de représentant doit être conforme au modèle déterminé par le ministre chargé du commerce et le ministre chargé de l'industrie. Les feuillets intercalaires qui peuvent le cas échéant y être joints, doivent être numérotés, datés et signés par l'agent préposé à la délivrance de la carte.

### Article D751-2

Toute personne sollicitant la délivrance de la carte d'identité professionnelle est tenue de souscrire une déclaration conforme au modèle fixé par le ministre chargé du commerce et par le ministre chargé de l'industrie. Cette déclaration doit contenir toutes les indications la concernant devant figurer sur la carte

## Code du travail

ainsi que les nom, prénoms, noms commerciaux, raisons sociales ou dénominations sociales et les adresses des employeurs. Toutes pièces d'état civil et justificatives doivent être fournies à l'appui de la déclaration.

### Article D751-3

L'attestation prévue par l'article R. 751-3 doit être établie suivant le modèle arrêté par le ministre chargé de l'industrie.

Si l'attestation est délivrée par un agent commercial mandataire, celui-ci doit produire une copie de son immatriculation au registre des agents commerciaux prévue à l'article 4 du décret du 23 décembre 1958.

### Article D751-4

Si la maison représentée est située à l'étranger et n'a pas de succursale en France, l'attestation de l'employeur doit être visée par l'agent consulaire français dans le ressort duquel est domicilié l'employeur.

### Article D751-5

La déclaration prévue à l'article D. 751-2, accompagnée des pièces d'identité, des attestations des employeurs et des pièces justificatives ainsi que du montant du droit exigé pour la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé, est déposée à la préfecture du département du domicile du demandeur. Les représentants de nationalité étrangère doivent produire la carte de travailleur étranger ou s'ils représentent une maison étrangère n'ayant pas de succursale en France, la carte de "commerçant étranger".

### Article D751-6

Toute modification de l'activité du représentant entraînant une modification des indications portées sur la déclaration ou l'attestation patronale doit être notifiée, accompagnée, le cas échéant, des justifications requises, aux fins de rectifications à l'autorité qui aura délivré la carte.

Si l'intéressé a été chargé, depuis la délivrance de la carte, de la représentation d'autres maisons, la notification doit être accompagnée de la ou des attestations des employeurs prévues à l'article R. 751-3 du présent code.

Si le titulaire n'exerce plus l'activité de représentant dans les conditions prévues par les articles L. 751-1 et suivants, la carte doit être remise à la préfecture. Elle peut toutefois être restituée, dûment modifiée, dans le délai de un an à partir de la date de sa délivrance, sur la justification qu'il est de nouveau représentant, dans les conditions précitées.

### Article D751-7

La validation annuelle prévue par l'article R. 751-5 est effectuée sur présentation d'une déclaration du modèle prévu à l'article D. 751-2 pour la délivrance de la carte, accompagnée des pièces justificatives des attestations du ou des employeurs prévues à l'article D. 751-3 ci-dessus.

S'il ressort des pièces produites que l'activité du représentant a été modifiée, les indications portées sur la carte sont modifiées en conséquence.

La carte d'identité renouvelée doit porter, quelle que soit la date à laquelle elle est demandée ou délivrée, le numéro de la carte primitive, l'indication de la date de sa délivrance et de l'autorité l'ayant délivrée.

### Article D751-8

Les agents préposés à la délivrance, au visa ou au renouvellement des cartes d'identité professionnelle doivent s'assurer de l'identité des intéressés et vérifier si toutes les indications sont conformes aux pièces justificatives dont la production est imposée.

### Article D751-9

Si un représentant qui n'exerce plus son activité dans les conditions des articles L. 751-1 et suivants ou qui n'a plus le droit d'exercer sa profession en application de l'article L. 751-14 n'a pas remis,

## Code du travail

conformément à l'article R. 751-4 sa carte d'identité professionnelle à l'autorité qui la lui a délivrée, cette autorité procède d'office au retrait de la carte.

### Article D751-10

En cas de perte de la carte d'identité professionnelle en cours de validité l'intéressé pourra, sur demande rédigée sur papier libre adressée au service qui l'a délivrée, en obtenir sans frais une copie certifiée conforme.

### Article D751-11

Dans le cas où les autorités chargées de délivrer les cartes d'identité professionnelle s'en trouveraient démunies, un récépissé provisoire tenant lieu de carte est remis au déclarant. Ce récépissé peut également être délivré dans le cas où la nécessité de procéder aux vérifications imposées par l'article L. 751-14 ne permet pas de délivrer immédiatement la carte. Ce récépissé, établi sur papier libre doit comporter toutes les indications et être revêtu des numéros, dates, signatures et paraphes prévus pour la carte elle-même.

Le récépissé provisoire doit dans le délai maximum de un mois être échangé sans frais auprès de l'autorité qui l'a délivré contre la carte d'identité.

### Article D751-12

Durant les quinze jours qui suivent l'envoi par la poste à l'autorité compétente d'une déclaration en vue de la délivrance ou de la modification d'une carte, l'intéressé peut justifier de l'accomplissement de ses obligations par la présentation du récépissé d'envoi remis par la poste.

## Titre 6 Journalistes, artistes, mannequins

### Chapitre 2 Artistes, compositeurs, gens de lettres

#### *Section 2 Artistes du spectacle: congés payés*

### Article D762-1

La présente section détermine conformément à l'article L. 223-8 les modalités suivant lesquelles sont appliquées les dispositions relatives aux congés annuels payés du personnel artistique occupé dans les entreprises de spectacle figurant au groupe 6 B (spectacles, commerce forain) de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936, ainsi que par des imprésarios, agences théâtrales, chefs d'orchestre, chefs de troupe, ou dans les hôtels, cafés, restaurants, etc.

Le présent chapitre est applicable également aux entreprises de production de films, studios de prises de vues cinématographiques et postsynchronisation, postes de radiodiffusion, de télévision, d'enregistrement de disques et de bandes pour leur personnel artistique et technique.

La présente section s'applique également au personnel artistique et technique détaché dans les conditions mentionnées à l'article D. 341-5.

### Article D762-2

Une caisse de congés payés doit être instituée pour assurer le service des congés annuels payés, dans les conditions fixées par le présent chapitre, au personnel artistique et technique occupé de façon intermittente dans les entreprises visées à l'article D. 762-1 et répartir entre celles-ci les charges résultant de l'octroi des congés payés.

Cette caisse doit être agréée par le ministre chargé du travail.

Les statuts et règlements doivent être approuvés par celui-ci et ne pourront être modifiés qu'avec son approbation.

## Code du travail

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les pièces, justifications et garanties à fournir par la caisse, soit en vue de son agrément, soit au cours de son fonctionnement et détermine les dispositions que doivent contenir ses statuts et règlements.

### Article D762-3

Les employeurs visés à l'article D. 762-1 sont tenus de s'affilier, pour le personnel artistique et technique qu'ils occupent, à la caisse de congés payés prévue à l'article D. 762-2.

Ils sont tenus de déclarer à la caisse le personnel artistique et technique qui n'a pas été occupé d'une manière continue dans leur établissement pendant les douze mois précédant la demande de congé.

Les employeurs assujettis sont tenus de se conformer tant aux prescriptions de la présente section qu'aux obligations découlant des statuts et règlements de ladite caisse.

Les entreprises établies dans un pays de l'Espace économique européen mentionnées au troisième alinéa de l'article D. 762-1 pourront s'exonérer des obligations figurant au présent chapitre si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Lorsque, dans le pays où elles sont établies, ces entreprises sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés, elles devront, pour bénéficier de l'exonération, justifier qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'institution compétente durant le détachement temporaire.

### Article D762-4

La cotisation que doit verser chaque employeur affilié à la caisse est déterminée par un pourcentage du montant des salaires et appointements payés au personnel intéressé.

Ce pourcentage est fixé par le règlement intérieur de la caisse qui détermine en même temps les époques et modes de versement des cotisations, les justifications dont ce versement doit être accompagné, les vérifications auxquelles doivent se soumettre éventuellement les employeurs affiliés.

### Article D762-5

Les bénéficiaires de la présente section ont droit à un congé déterminé conformément aux dispositions des articles L. 223-2 à L. 223-15 s'ils justifient d'un minimum de quatre semaines d'engagement ou de trente cachets au cours de la période de référence chez un ou plusieurs des employeurs assujettis, chaque journée de congé payé étant considérée pour la détermination du droit au congé ultérieur, comme correspondant à une journée de travail ou à un cachet.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions plus avantageuses résultant de conventions collectives ou de contrats individuels de travail.

### Article D762-6

Tout employeur assujetti est tenu de délivrer au salarié qu'il cesse d'occuper ou qui est arrivé au moment où il doit bénéficier de son congé annuel un certificat en double exemplaire indiquant la durée des engagements ou le nombre des cachets effectués à son compte dans les douze mois qui précèdent le montant de la rémunération versée pendant la période envisagée, ainsi que la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

Un exemplaire de ces certificats est envoyé à la caisse par le salarié, auquel il est remis, à cet effet, par l'employeur, sous enveloppe dûment timbrée par celui-ci, ou sous forme de carte postale, également timbrée. Si, au moment du départ du salarié, l'employeur ne lui a pas délivré le certificat prévu au paragraphe 1er du présent article, l'intéressé peut réclamer ce certificat dans les six mois suivant son départ. En cas de refus de la part de l'employeur, l'intéressé doit en aviser la caisse de congés.

Le versement des cotisations effectué par l'employeur en vertu de l'article D. 762-4 le dispense du paiement de l'indemnité auquel il est tenu en application des articles L. 223-14 et R. 223-2, en cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié ayant au moins un mois de services dans l'entreprise et n'ayant pas effectivement joui de son congé payé.

### Article D762-7



## Code du travail

Pour bénéficier du congé annuel continu, en vertu de l'article D. 762-5 le salarié doit quinze jours au moins avant la date à laquelle il doit prendre son congé, faire parvenir à la caisse de congés payés tous les certificats qu'il a perçus de son employeur ou de ses employeurs successifs en vertu de l'article D. 762-6.

Après vérification, la caisse verse à l'intéressé le montant de l'indemnité à laquelle il a droit contre remise d'une pièce justifiant, le cas échéant, qu'il est immatriculé à la sécurité sociale.

### Article D762-8

Le montant de l'indemnité journalière de congé est égal à la rémunération journalière moyenne que l'ayant droit a reçue dans la ou les entreprises où il a été occupé pendant la période qui sera prise en considération pour la détermination du droit au congé, sous réserve du chiffre maximum fixé dans les conventions collectives de travail ou par sentence arbitrale, rendue dans les conditions prévues au titre II du livre V.

En cas d'absence de convention collective, le taux de l'indemnité journalière de congé sera limité au triple du montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle, à moins qu'une sentence arbitrale rendue dans les conditions prévues au chapitre V, du titre II du livre V du présent code n'ait fixé une limite plus élevée.

### Article D762-9

Il est institué auprès de la caisse de congés payés une commission paritaire composée en nombre égal de représentants des employeurs et du personnel désignés respectivement par les organisations professionnelles nationales les plus représentatives des entreprises et professions pour lesquelles la caisse est agréée.

Cette commission a pour objet de contrôler le fonctionnement de la caisse quant à l'attribution des indemnités de congé aux ayants droit et de statuer sur les contestations qui pourraient s'élever au sujet du droit au congé prévu par l'article D. 762-5. En cas de contestation sur la détermination des organisations les plus représentatives, le ministre du travail statue en dernier ressort.

### Article D762-10

Les employeurs sont tenus d'afficher à des endroits apparents dans les locaux de leur entreprise où s'effectue la paie du personnel la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle ils sont affiliés. Ils sont tenus également de justifier, à tous moments, aux inspecteurs du travail et aux officiers de police judiciaire, qui sont chargés de l'application de la présente section par la production de pièces émanant de la caisse des congés payés, qu'ils sont à jour de leurs obligations envers elle.

Chaque employeur est tenu d'indiquer à la caisse des congés payés la caisse d'allocations familiales à laquelle il adhère, de justifier trimestriellement et plus souvent s'il est nécessaire, par des pièces émanant de ladite caisse, du taux de compensation qui lui est appliqué et, en outre, qu'il est à jour de ses obligations envers elle.

### Article D762-11

Les dispositions du livre II, titre II, chapitre III du présent Code, qui ne sont pas contraires aux dispositions qui précèdent, sont applicables aux employeurs et aux personnels intéressés par le présent chapitre.

Sont applicables, en particulier, les dispositions des articles D. 223-1 et D. 223-2 interdisant aux employeurs d'occuper un travailleur et à celui-ci d'exécuter des travaux rétribués pendant la durée des congés payés prévus à l'article D. 762-5.

## Code du travail

### Titre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison

#### Chapitre 1 Surveillance médicale

##### Article D771-1

La création et la constitution des services médicaux du travail interentreprises destinés uniquement à assurer la surveillance médicale des gardiens d'immeubles à usage d'habitation et des employés de maison, sont soumises aux règles applicables aux autres services interentreprises en ce qui concerne tant la définition de leur compétence territoriale que leur agrément.

##### Article D771-2

Le président du service interentreprises doit établir chaque année dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical dont un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail et un exemplaire au médecin inspecteur du travail compétents.

Dans les services administrés paritairement, ce rapport est transmis aux services d'inspection par le président du conseil d'administration avec les observations du conseil.

##### Article D771-3

Tout service de médecine du travail existant qui se propose d'assurer la surveillance médicale prévue à l'article L. 771-8 du code du travail, doit constituer à cet effet une section professionnelle spéciale et en faire la déclaration au ministre chargé du travail ou à son délégué qui a agréé ce service. Le fonctionnement de cette section fait l'objet d'un rapport annuel administratif et financier distinct.

##### Article D771-4

Le médecin du travail établit chaque année dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail un rapport dont un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail et un exemplaire au médecin inspecteur du travail compétents.

#### Chapitre 3 Assistantes et assistants maternels

##### *Section 1 Dispositions générales*

##### Article D773-1-1

Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistantes et assistants maternels accueillant des mineurs à titre non permanent ne peut être inférieure à 2,25 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par jour, pour une durée d'accueil égale ou supérieure à huit heures.

Pour une durée inférieure, la rémunération minimale par enfant et par heure est égale à un huitième de la rémunération minimale prévue au premier alinéa.

Pour chaque heure effectuée au-delà d'une durée de dix heures dans une même journée d'accueil, est versée une rémunération supplémentaire qui ne peut être inférieure à un huitième du salaire versé pour huit heures d'accueil.

##### Article D773-1-2

Pour les assistantes et assistants maternels accueillant des mineurs à titre permanent, la rémunération ne peut être inférieure, par mois et pour un enfant accueilli de façon continue, à 84,5 fois le salaire minimum de croissance.

Lorsque l'enfant est accueilli de façon intermittente, la rémunération des assistantes et assistants maternels visés au premier alinéa ne peut être inférieure à trois fois le salaire minimum de croissance par enfant et par jour.

##### Article D773-1-3

## Code du travail

L'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 773-5 ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum fixé à l'alinéa 1 de l'article D. 773-1-1 par journée entière d'absence d'un enfant.

### *Section 2 Dispositions spéciales aux assistantes et assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé*

#### Article D773-1-4

La rémunération des assistantes et assistants maternels est majorée, conformément à l'article L. 773-10, dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur eux.

Cette majoration est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de l'enfant. Elle ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum de croissance par enfant et par journée d'accueil pour les assistantes et assistants maternels accueillant des mineurs à titre non permanent.

Pour les assistantes et assistants maternels accueillant des mineurs à titre permanent, la majoration prévue au premier alinéa ne peut être inférieure à 15,5 fois le salaire minimum de croissance par mois pour un enfant accueilli de façon continue. Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum de croissance par jour pour un enfant accueilli de façon intermittente.

#### Article D773-1-5

Le montant minimum de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 773-15 est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

## Titre 8 Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises

### Chapitre 3 Halles centrales de Paris

#### Article D783-1

L'autorité administrative compétente qui peut prendre les mesures définies par les articles L. 783-1, L. 783-7 et L. 783-8 (deuxième alinéa) est le préfet de police

## *Livre 8 Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer*

## Titre 1 Conventions relatives au travail

### Chapitre 1 Apprentissage

#### Article D811

Les dispositions du livre Ier du code du travail (deuxième et troisième parties) sont applicables dans les départements d'outre-mer sous réserve des adaptations ci-après:

1° Dans les centres de formation d'apprentis, les enseignements destinés à ceux-ci peuvent débuter à sept heures;

2° Les compétences exercées en métropole par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt sont exercées par le directeur de l'agriculture et de la forêt;

3° La représentativité des organisations syndicales d'employeurs et de salariés est appréciée au plan national, et au plan local par le préfet;

4° La rémunération des apprentis est calculée dans les départements d'outre-mer selon les règles posées par les articles D. 117-1 et suivants du chapitre VII du titre Ier du livre Ier du code du travail sur la base du salaire minimum de croissance en vigueur dans ces départements tel que défini à la section I du chapitre IV du livre VIII du code du travail;

## Code du travail

5° Le montant de la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage en application de l'article L. 118-3 est fixé à 50 p. 100 de la taxe due en raison des salaires versés pendant l'année considérée.

Le montant de la partie du salaire versée aux apprentis ne donnant lieu à aucune charge sociale d'origine légale et conventionnelle, ni à aucune charge fiscale ou parafiscale en application du premier alinéa de l'article L. 118-5, est fixé à 20 p. 100 du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

### Chapitre 3 Conventions collectives

#### Article D813-1

En vue de la définition des éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, les conventions collectives conclues au niveau d'un département d'outre-mer ou les avenants à ces conventions prennent obligatoirement en compte, pour pouvoir être étendus, l'attestation de formation professionnelle mentionnée à l'article L. 813-1.

#### Article D813-2

Pour l'application de l'article L. 813-1, l'attestation de formation professionnelle délivrée dans les unités du service militaire adapté s'entend de tout document signé par le chef de corps sanctionnant la réussite aux épreuves d'évaluation de la formation professionnelle suivie, pendant huit cents heures au moins, au sein du corps de troupe.

### Chapitre 4 Salaire

#### *Section 1 Salaire minimum de croissance*

#### Article D814-1

Lorsqu'il est fait application des dispositions du chapitre Ier du titre IV du livre Ier du présent code des arrêtés conjoints du ministre chargé des départements d'outre-mer, du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et du ministre de l'économie et des finances font connaître le nouveau salaire minimum de croissance applicable dans chaque département d'outre-mer.

#### *Section 2 Règles particulières à la répartition des pourboires*

#### Article D814-4

Les modalités d'application dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre-et-Miquelon des dispositions de l'article R. 147-2 prévues par catégories professionnelles par voie de convention collective ou de décret en conseil d'état pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sont déterminées par arrêté préfectoral.

## Titre 3 Placement et emploi

### Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère

#### Article D831-1

Les dispositions de l'article R. 341-8 ne sont pas applicables dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion.

## **Code du travail**

### **Titre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail**

#### **Chapitre 1 Inspection du travail**

##### **Article D861-1**

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre des départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion ont les mêmes attributions que les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre de la métropole.

Ils sont chargés, en outre, de veiller à l'application de toutes les lois sociales en agriculture, dans la mesure où celles-ci ne relèvent pas de la législation sur la sécurité sociale et sont placés à cet égard sous l'autorité du ministre chargé de l'agriculture.

### **Titre 7 Dispositions particulières à certaines professions**

#### **Chapitre 1 Journalistes professionnels**

##### **Article D871-1**

Les modalités d'application des dispositions des articles R. 761-4 et suivants sont déterminées dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion par arrêté préfectoral.

### ***Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente***

#### **Titre 1 Des institutions de la formation professionnelle**

#### **Chapitre 1 Attributions, composition et fonctionnement des comités de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi**

##### ***Section 1 Attributions, composition et modalités de fonctionnement des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi***

##### **Article D910-1**

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, institué par l'article R. 910-14, contribue à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique régionale en ces trois domaines.

##### **Article D910-2**

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, lieu de concertation régionale des orientations à moyen terme des politiques de l'Etat, de la région et des partenaires sociaux, en matière d'emploi et de formation professionnelle a pour mission de favoriser, en liaison avec le conseil économique et social régional, la mise en oeuvre dans la région d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle. A cette fin:

1. Il examine la situation et les perspectives de l'emploi pour les diverses branches d'activité et dans les secteurs publics, semi-publics et privés, ainsi que les possibilités régionales en matière d'offre de formation;
2. Il est informé des études et des recherches entreprises pour améliorer la connaissance des conditions de l'emploi et définir une politique d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Il émet un avis sur les études et recherches qu'il lui paraît nécessaire d'engager;
3. Il fait réaliser des travaux d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle initiale et continue qui doivent permettre d'assister le Comité national de coordination des

## Code du travail

programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Il s'appuie le cas échéant sur l'observatoire régional emploi-formation, dont la saisine sera assurée par le préfet de région et le président du conseil régional. Il est consulté chaque année sur le programme d'étude de cet observatoire et informé sur son bilan d'activité;

4. Il est régulièrement informé de l'activité de l'Agence nationale pour l'emploi et de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes dans la région, et notamment des contrats de progrès conclus entre l'Etat et ces deux organismes. Il est également informé de l'activité de la délégation régionale de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP);

5. Il est informé des orientations politiques de formation professionnelle définies par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE);

6. Il suggère, en liaison notamment avec la délégation régionale de l'ONISEP, la délégation régionale de l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association pour l'emploi des cadres et les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce de la région, l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA), toute mesure utile au règlement des problèmes d'information, d'orientation et de conseil professionnel, de formation professionnelle et d'emploi et à la mise au point d'instruments d'aide à la décision;

7. Il examine, chaque année, le bilan des politiques de formation professionnelle menées par l'Etat, la région et les partenaires sociaux en région;

8. Il est informé de la mise en oeuvre dans la région des plans et des programmes de l'Union européenne relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Il est informé des avis émis par les comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi sur le programme régional.

Il reçoit également communication des avis ou observations du Comité national de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, mentionné à l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 précitée, qui concernent la région.

Dans le cadre des attributions fixées ci-dessus, le comité est saisi pour avis:

1° Par le préfet de région:

a) De la politique de formation professionnelle, de promotion sociale et d'emploi de l'Etat dans la région, et notamment des projets de contrats à conclure par l'Etat avec la région pour l'application de la loi n° 82-563 du 29 juillet 1982 portant réforme de la planification pour celles de leurs dispositions qui concernent l'apprentissage et la formation professionnelle continue;

b) Des projets de convention tripartite à conclure entre l'Etat, les régions, l'Agence nationale pour l'emploi et l'Association pour la formation professionnelle des adultes, en vue de l'adaptation des contrats de progrès à la situation particulière de chaque région, des programmes et des moyens mis en oeuvre dans chaque région par l'Agence nationale pour l'emploi et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes;

c) Des projets d'études et de recherches financés par l'Etat;

d) Des projets d'équipement intéressant l'ensemble des établissements et centres d'enseignement technique ou professionnel, publics ou bénéficiaires d'un concours de l'Etat. Il s'assure de leur adaptation aux perspectives de l'emploi et au développement économique régional ainsi que de leur utilisation;

e) Des projets d'investissement et des moyens d'intervention dont disposeront les services régionaux de l'Agence nationale pour l'emploi et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes;

f) De toute question relative à la formation professionnelle et à l'emploi relevant de la compétence de l'Etat.

2° Par le président du conseil régional:

a) Du projet de programme régional annuel d'apprentissage et de formation professionnelle continue prévu par l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 précitée; il est informé des suites données par le conseil régional à ses propositions et observations;

b) Du projet de plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes ainsi que des bilans annuels d'exécution;

c) Des projets et de l'application de contrats d'objectifs conclus entre l'Etat, la région et une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels;



## Code du travail

- d) Des projets d'études et de recherche financés par la région en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue;
- e) De toute autre question relative à la formation professionnelle relevant de la compétence de la région.

### Article D910-3

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi se compose:

- 1° Du préfet de région ou de son représentant;
- 2° Du président du conseil régional ou de son représentant;
- 3° Du ou des recteurs d'académie ou de leurs représentants;
- 4° De cinq représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales nationales représentatives;
- 5° De cinq représentants des employeurs désignés sur proposition des organisations interprofessionnelles nationales représentatives dont un représentant des exploitants agricoles et un représentant des artisans;
- 6° De deux représentants des personnels d'établissements publics d'enseignement désignés sur proposition des organisations professionnelles représentatives conformément aux résultats des élections aux commissions administratives paritaires académiques;
- 7° De sept représentants des secteurs économiques et associatifs:
  - a) Un représentant des chambres de commerce et d'industrie;
  - b) Un représentant des chambres de métiers;
  - c) Un représentant des chambres d'agriculture;
  - d) Un représentant des organismes de formation désigné par le préfet de région;
  - e) Un représentant des associations familiales désigné sur proposition du conseil économique et social régional;
  - f) Deux personnalités appartenant au monde économique, choisies en raison de leur qualité ou de leurs activités.

Le préfet est assisté du directeur régional de l'agriculture et de la forêt et du directeur régional des affaires maritimes chaque fois que les travaux du comité impliquent une participation des établissements relevant de leur autorité ou abordent des questions liées aux compétences qu'ils exercent, notamment en matière de formation initiale.

Le préfet de région arrête la liste des membres du comité, titulaires et suppléants, pour une durée de trois ans. Ce mandat peut être renouvelé. Les membres qui font partie du comité en raison de leurs fonctions administratives ou électives doivent être remplacés à partir du moment où ils cessent d'être investis de ces fonctions. Leur remplacement doit avoir lieu dans les trois mois de la vacance.

Le comité régional peut associer à ses travaux, en fonction de l'ordre du jour, d'autres personnes choisies en raison de leurs compétences.

### Article D910-4

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi se réunit au moins deux fois par an.

Un règlement intérieur, établi par les deux présidents, approuvé par la majorité des membres du comité et arrêté par le préfet de région, précise ses conditions de fonctionnement.

Selon l'ordre du jour, la convocation du comité est faite soit par le préfet de région, soit par le président du conseil régional.

Le secrétariat est assuré conjointement par le délégué régional à la formation professionnelle mentionné à l'article D. 910-6 et par un représentant du président du conseil régional.

A la demande du comité, et selon des moyens et des modalités à définir entre le préfet de région et le président du conseil régional, un secrétariat permanent peut être mis en place.

### Article D910-5

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi se dote de toutes commissions ou groupes de travail nécessaires à son fonctionnement, et notamment pour l'application des dispositions de l'article R. 323-62.

Les missions, l'organisation, le fonctionnement et la composition de chaque commission sont définis par le comité régional.

## Code du travail

### Article D910-5-1

Le comité régional visé à l'article R. 311-4-6 institué auprès de chaque délégué régional de l'Agence nationale pour l'emploi constitue l'une des commissions du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

### Article D910-6

Un délégué régional à la formation professionnelle est nommé par le ministre chargé de la formation professionnelle après avis du commissaire de la République de région. Le délégué régional exerce ses fonctions sous l'autorité du commissaire de la République au sein du secrétariat général pour les affaires régionales

## *Section 2 Attributions, composition et fonctionnement des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi*

### Article D910-7

Sans préjudice des attributions particulières qui lui sont conférées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, institué par l'article L. 910-1, contribue à la mise en oeuvre, dans le département, de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi définie au plan régional.

### Article D910-8

Le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi étudie les questions qui lui sont soumises par le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et, le cas échéant, adresse à celui-ci des propositions sur les actions à entreprendre.

A la demande du comité régional, il est informé des résultats obtenus par les actions de formation professionnelle ayant donné lieu à une aide de l'Etat ou de la région, examine le rapport du délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi sur l'activité de la délégation départementale de l'Agence nationale pour l'emploi, ainsi que ceux émanant des administrations concernées par la formation professionnelle et l'emploi, et suggère toutes mesures utiles pour assurer l'utilisation des équipements de formation publics ou bénéficiant d'un concours de l'Etat ainsi que leur adaptation aux besoins.

Le préfet de département lui présente chaque année le bilan de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle menée par l'Etat dans le département.

Le président du conseil général lui présente chaque année le bilan de ses activités en matière de développement économique local et d'aide à l'insertion sociale et professionnelle.

### Article D910-9

Dans les départements autres que les départements d'outre-mer, le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi se compose:

- 1° Du préfet du département ou de son représentant;
- 2° Du président du conseil général ou de son représentant;
- 3° Du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle;
- 4° Du directeur départemental de l'agriculture et de la forêt;
- 5° Du trésorier-payeur général;
- 6° De l'inspecteur d'académie en résidence dans le département;
- 7° De cinq représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales nationales représentatives;
- 8° De cinq représentants des employeurs désignés sur proposition des organisations interprofessionnelles nationales représentatives dont un représentant des exploitants agricoles et un représentant des artisans;
- 9° Pour les départements autres que le département de Paris, de quatre élus des collectivités territoriales:
  - a) Deux représentants élus du conseil général;
  - b) Deux représentants des maires du département désigné par leurs pairs;

## Code du travail

Pour le département de Paris, de quatre représentants élus du conseil de Paris.

10° De trois représentants des chambres consulaires: un de la ou des chambres d'agriculture, un de la ou des chambres des métiers et un de la ou des chambres de commerce et d'industrie;

11° Des parlementaires élus dans le département;

12° De deux personnalités appartenant au monde économique, choisies en raison de leur qualité ou de leurs activités.

Les représentants élus des collectivités territoriales visés au a et b du 9° sont élus par l'assemblée délibérante locale respectivement concernée suivant les modalités prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 121-12 du code des communes.

Pour chacun des membres titulaires, à l'exception des parlementaires, un membre suppléant est désigné dans les mêmes conditions que le titulaire, qu'il peut remplacer aux séances du comité départemental.

Le préfet du département arrête la liste des membres du comité, titulaires et suppléants, pour une durée de trois ans. Ce mandat peut être renouvelé. Les membres qui font partie du comité en raison de leurs fonctions administratives ou électives doivent être remplacés à partir du moment où ils cessent d'être investis de ces fonctions. Leur remplacement doit avoir lieu dans les trois mois de la vacance.

Lorsque le comité départemental traite des questions de formation et d'emploi maritimes, il est assisté d'un représentant des organisations professionnelles maritimes et du directeur départemental des affaires maritimes.

### Article D910-10

Le comité départemental peut appeler à siéger, à titre consultatif, pour l'examen de certaines questions, les représentants d'autres administrations et organismes intéressés ainsi que toute personne ayant une compétence particulière en la matière.

Le comité départemental, présidé par le préfet du département ou en cas d'absence par le secrétaire général de la préfecture, se réunit au moins une fois l'an sur convocation du préfet.

Le comité départemental se dote d'un règlement intérieur, le secrétariat du comité est assuré par les soins du préfet.

### Article D910-11

Le préfet arrête la composition du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

La durée du mandat des membres titulaires et, le cas échéant, suppléants est de trois ans. Ce mandat peut être renouvelé. Les membres qui font partie du comité en raison de leurs fonctions administratives ou électives doivent être remplacés à partir du moment où ils cessent d'être investis de ces fonctions. Leur remplacement doit avoir lieu dans les trois mois de la vacance.

### Article D910-12

Il est institué, au sein du comité, une commission Emploi. Elle examine et donne un avis sur toutes les questions relatives à l'emploi.

### Article D910-13

La commission Emploi se compose de quinze membres:

1. Cinq représentants de l'administration désignés par le préfet de département, dont le trésorier-payeur général, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole et un représentant du ministère de l'industrie;

2. Cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives;

3. Cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives.

Le préfet de département arrête la liste des membres de la commission.

La commission peut faire appel pour l'assistance technique et l'étude de certaines questions, à titre consultatif, à d'autres personnes choisies en raison de leur compétence.

La commission est présidée par le préfet de département, son secrétariat est assuré par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article D910-14

## Code du travail

Le comité départemental se dote de toutes commissions ou groupes de travail nécessaires à son fonctionnement. La commission constituée en matière d'exonération de taxe d'apprentissage prévue par l'article 2 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 est présidée par l'inspecteur de l'éducation nationale, chargé de l'enseignement technique, en mission dans le département.

Il est notamment institué une section spécialisée prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

Il peut également être constitué une commission spécialisée pour la formation professionnelle des adultes.

Lorsqu'une commission est créée pour examiner des questions ayant trait à l'apprentissage, elle associe obligatoirement à ses travaux des représentants des chambres consulaires du département et un membre du conseil régional ou son représentant.

### Article D910-15

La section spécialisée prévue à l'article 16 (alinéa 2) de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 exerce, au nom du comité, les attributions disciplinaires conférées à celui-ci par les lois en vigueur, notamment l'article 72 du code de l'enseignement technique, l'article L. 116-6 et l'article 16 (alinéa 1) de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971. Elle a, dans ce cas, le caractère d'une juridiction administrative et statue à charge d'appel devant le conseil supérieur de l'éducation nationale.

Cette section spécialisée est placée sous la présidence de l'inspecteur de l'enseignement technique, en mission dans le département; elle comprend, outre le président, dix-sept membres, désignés par le préfet, à savoir:

Cinq représentants de l'administration;

Six représentants des enseignements publics et privés;

Trois représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives;

Deux représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives.

La représentation des employeurs est complétée, selon la nature de l'activité de l'établissement dont relèvent les personnels en cause, par un représentant des chambres de métiers ou un représentant des chambres de commerce et d'industrie ou un représentant des chambres d'agriculture

## Chapitre 2 Dispositions spéciales aux régions d'outre-mer

### *Section 1 Attributions, composition et fonctionnement des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi*

#### Article D910-16

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi contribue à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique régionale en ces trois domaines.

#### Article D910-17

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, lieu de concertation régionale des orientations à moyen terme des politiques de l'Etat, de la région, du département et des partenaires sociaux, en matière d'emploi et de formation professionnelle a pour mission de favoriser, en liaison avec le conseil économique et social régional, la mise en oeuvre dans la région d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle. A cette fin:

1. Il examine la situation et les perspectives de l'emploi pour les diverses branches d'activité et dans les secteurs publics, semi-publics et privés, ainsi que les possibilités régionales en matière d'offre de formation;
2. Il est informé des études et des recherches entreprises pour améliorer la connaissance des conditions de l'emploi et définir une politique d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Il émet un avis sur les études et recherches qu'il paraît nécessaire d'engager;
3. Il examine les rapports émanant des administrations concernées par la formation professionnelle et l'emploi, et suggère toutes mesures utiles pour assurer l'utilisation des équipements de formation publics ou bénéficiant d'un concours de l'Etat ou de l'Union européenne ainsi que leur adaptation aux besoins;

## Code du travail

4. Il fait réaliser des travaux d'évaluation des politiques régionales d'apprentissage et de formation professionnelle initiale et continue qui doivent permettre d'assister le Comité national de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Il s'appuie le cas échéant sur l'observatoire régional emploi-formation, dont la saisine sera assurée par le préfet de région et le président du conseil régional. Il est consulté chaque année sur le programme d'étude de cet observatoire et informé sur son bilan d'activité;

5. Il est régulièrement informé de l'activité de l'Agence nationale pour l'emploi et de l'association régionale pour la formation professionnelle des adultes dans la région;

6. Il est notamment informé du contrat de progrès conclu entre l'Etat et l'Agence nationale pour l'emploi;

7. Il est également informé de l'activité de la délégation régionale de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP);

8. Il est informé des activités de l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs de l'outre-mer dans la région;

9. Il est informé des orientations politiques de formation professionnelle définies par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (Copire);

10. Il suggère, en liaison notamment avec la délégation régionale de l'ONISEP, la délégation départementale de l'Agence nationale pour l'emploi, l'Association pour l'emploi des cadres et les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce de la région, l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (Apecita), toute mesure utile au règlement des problèmes d'information, d'orientation et de conseil professionnel, de formation professionnelle et d'emploi et à la mise au point d'instruments d'aide à la décision;

11. Il examine, chaque année, le bilan des politiques de formation professionnelle menées par l'Etat, la région et les partenaires sociaux en région;

12. Il est informé des interventions, dans la région, du fonds pour l'emploi institué par la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994;

13. Il examine, chaque année, le bilan des activités du conseil général en matière de développement économique local et d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, il est informé des activités de l'agence départementale d'insertion créée par la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994;

14. Il est informé de la mise en oeuvre dans la région des plans et des programmes de l'Union européenne relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Il reçoit également communication des avis ou observations du Comité national de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, mentionné à l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

Dans le cadre des attributions fixées ci-dessus, le comité est saisi pour avis:

1° Par le préfet de région:

a) De la politique de formation professionnelle, de promotion sociale et d'emploi de l'Etat dans la région, et notamment des projets de contrats à conclure par l'Etat avec la région pour l'application de la loi n° 82-563 du 29 juillet 1982 portant réforme de la planification pour celles de leurs dispositions qui concernent l'apprentissage et la formation professionnelle continue;

b) Des projets de convention tripartite à conclure entre l'Etat, la région et l'Agence nationale pour l'emploi, en vue de l'adaptation des contrats de progrès à la situation particulière de chaque région;

c) Des projets de convention tripartite à conclure entre l'Etat, la région et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, précisant les conditions dans lesquelles celle-ci apporte un concours technique aux interventions des associations régionales pour la formation professionnelle des adultes;

d) Des projets d'études et de recherches financés par l'Etat;

e) Des projets d'équipement intéressant l'ensemble des établissements et centres d'enseignement technique ou professionnel, publics ou bénéficiaires d'un concours de l'Etat. Il s'assure de leur adaptation aux perspectives de l'emploi et au développement économique régional ainsi que de leur utilisation;

f) Des projets d'investissement et de moyens d'intervention dont disposeront les services régionaux de l'Agence nationale pour l'emploi;

g) De toute question relative à la formation professionnelle et à l'emploi relevant de la compétence de l'Etat.

## Code du travail

2° Par le président du conseil régional:

- a) Du projet de programme régional annuel d'apprentissage et de formation professionnelle continue prévu par l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 précitée; il est informé des suites données par le conseil régional à ses propositions et observations;
- b) Du projet de plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes ainsi que des bilans annuels d'exécution;
- c) Des projets et de l'application de contrats d'objectifs territoriaux conclus entre l'Etat, la région et une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels;
- d) Des projets d'études et de recherche financés par la région en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue;
- e) Du rapport annuel d'activité de l'Association régionale pour la formation professionnelle des adultes et des projets d'investissement et de moyens d'intervention dont disposent les services de l'Association régionale pour la formation professionnelle des adultes;
- f) De toute autre question relative à la formation professionnelle relevant de la compétence de la région.

3° Par le président du conseil général:

De toute question relative au développement économique local et à l'aide à l'insertion sociale et professionnelle dans le département.

### Article D910-18

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi se compose:

- 1° Du préfet de région ou de son représentant;
- 2° Du président du conseil régional ou de son représentant;
- 3° Du président du conseil général ou de son représentant;
- 4° Du recteur d'académie ou de son représentant en résidence dans le département;
- 5° Du directeur régional des affaires maritimes;
- 6° Du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle;
- 7° Du délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi;
- 8° Du directeur de l'agriculture et de la forêt;
- 9° Du trésorier-payeur général;
- 10° Du directeur de l'agence départementale d'insertion;
- 11° De cinq représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives dans la région;
- 12° De cinq représentants des employeurs désignés sur proposition des organisations interprofessionnelles représentatives dans la région, dont un représentant des exploitants agricoles et un représentant des artisans;
- 13° De deux représentants des personnels d'établissements publics d'enseignement désignés sur proposition des organisations professionnelles représentatives conformément aux résultats des élections administratives paritaires académiques;
- 14° De cinq représentants des secteurs économiques et associatifs:
  - a) Un représentant de la ou des chambres des métiers;
  - b) Un représentant de la ou des chambres d'agriculture;
  - c) Un représentant de la ou des chambres de commerce et d'industrie du département;
  - d) Un représentant des organismes de formation désigné par le préfet de région;
  - e) Un représentant des associations familiales désigné par le conseil économique et social régional;
- 15° De six représentants élus des collectivités territoriales:
  - a) Deux représentants du conseil régional;
  - b) Deux représentants du conseil général;
  - c) Deux représentants des maires de la région désignés par leurs pairs.

Le préfet de région arrête la liste des organisations syndicales de salariés et des organisations interprofessionnelles d'employeurs les plus représentatives de sa région qui désigneront les représentants visés aux 11° et 12°.

Les représentants élus des collectivités territoriales visés aux a et b du 15° sont élus par l'assemblée délibérante locale respectivement concernée suivant les modalités prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 121-12 du code des communes.



## Code du travail

Des suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les titulaires qu'ils peuvent remplacer aux séances du comité régional.

Le préfet de région arrête la liste des membres du comité, titulaires et suppléants, pour une durée de trois ans. Ce mandat peut être renouvelé. Les membres qui font partie du comité en raison de leurs fonctions administratives ou électives doivent être remplacés à partir du moment où ils cessent d'être investis de ces fonctions. Leur remplacement doit avoir lieu dans les trois mois suivant la vacance.

Le comité régional peut associer à ses travaux, en fonction de l'ordre du jour, d'autres personnes choisies en raison de leurs compétences.

Le comité régional, présidé par le préfet de région ou par le président du conseil régional, se réunit au moins deux fois par an.

La convocation du comité est faite conjointement par le préfet de région et par le président du conseil régional.

Un règlement intérieur, établi par les deux présidents, approuvé par la majorité des membres du comité et arrêté par le préfet de région, précise ses conditions de fonctionnement.

Le secrétariat est assuré conjointement par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et par un représentant du président du conseil régional.

### Article D910-19

Il est institué au sein du comité une commission emploi. Elle examine et donne son avis sur toutes les questions relatives à l'emploi dans la région.

La commission emploi se compose de quinze membres:

1. Cinq représentants de l'administration désignés par le préfet de région: le trésorier-payeur général, le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi, le directeur de l'agriculture et de la forêt et un représentant du ministère de l'industrie;

2. Cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la région;

3. Cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives de la région.

Le préfet de région arrête la liste des membres de la commission.

La commission peut faire appel pour l'assistance technique et l'étude de certaines questions, à titre consultatif, à d'autres personnes choisies en raison de leur compétence.

La commission est présidée par le préfet de région, son secrétariat est assuré par les services de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il peut être constitué une commission spécialisée pour la formation professionnelle des adultes.

Il peut être également constitué une commission spécialisée pour la mobilité.

Il est également institué une commission compétente en matière d'exonération de taxe sur l'apprentissage prévue à l'article 2 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles, présidée par l'inspecteur d'éducation nationale chargé de l'enseignement technique en mission dans le département.

Le comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi peut se doter de toute autre commission ou groupe de travail nécessaire à son fonctionnement, notamment pour l'application des dispositions de l'article R. 323-62.

Les missions, l'organisation, le fonctionnement et la composition de chaque commission sont définis par le comité régional.

### Article D910-20

Il est institué une section spécialisée prévue au deuxième alinéa de l'article 16 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement pédagogique.

La section spécialisée exerce, au nom du comité, les attributions disciplinaires conférées à celui-ci par les lois en vigueur, notamment l'article 72 du code de l'enseignement technique, l'article 16 (alinéa 1) de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 précitée. Elle a, dans ce cas, le caractère d'une juridiction administrative et statue à charge d'appel devant le Conseil supérieur de l'éducation nationale.

Cette section spécialisée est placée sous la présidence de l'inspecteur de l'enseignement technique, en résidence dans le département.

Elle comprend, outre le président, dix-sept membres, désignés par le préfet de région:

1. Cinq représentants de l'administration;

2. Six représentants des enseignements publics et privés;

## Code du travail

3. Trois représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives dans la région;  
4. Deux représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives de la région.  
La représentation des employeurs est complétée, selon la nature de l'activité de l'établissement dont relèvent les personnels en cause, par un représentant de la ou des chambres des métiers ou par un représentant de la ou des chambres de commerce et d'industrie ou par un représentant de la ou des chambres d'agriculture.

### Article D910-21

Le comité visé à l'article R. 311-4-6 institué auprès de chaque délégué départemental de l'Agence nationale pour l'emploi constitue l'une des commissions du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

## Chapitre 3 Composition et modalités de fonctionnement de la Commission nationale des comptes de la formation professionnelle

### Article D910-22

La Commission nationale des comptes de la formation professionnelle prévue à l'article L. 910-3 comprend, sous la présidence du ministre chargé de la formation professionnelle:

- dix représentants de l'Etat;
- deux députés, deux sénateurs et un membre du Conseil économique et social;
- le président du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue et cinq autres membres des conseils régionaux;
- cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel au sens de l'article L. 133-2;
- cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national;
- cinq représentants d'organismes publics et privés intéressés à la formation professionnelle;
- quatre personnes qualifiées en matière de formation professionnelle, nommées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

### Article D910-23

Les représentants de l'Etat mentionnés à l'article D. 910-22 sont:

- le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques;
- le directeur général de l'administration et de la fonction publique;
- le directeur général des enseignements supérieurs au ministère chargé de l'enseignement supérieur;
- le directeur général de l'enseignement et de la recherche au ministère chargé de l'agriculture;
- le délégué à la formation professionnelle;
- le délégué à l'emploi;
- le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques au ministère chargé du travail;
- le directeur du budget au ministère chargé du budget;
- le directeur des lycées et collèges au ministère chargé de l'éducation nationale;
- le directeur de l'évaluation et de la prospective au ministère chargé de l'éducation nationale.

Chacune des personnalités mentionnées ci-dessus peut se faire remplacer par un suppléant désigné par le ministre dont elle relève.

### Article D910-24

Les députés, les sénateurs et le membre du Conseil économique et social mentionnés à l'article D. 910-22 sont désignés par les présidents de leurs assemblées respectives.

Les membres des conseils régionaux autres que le président du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue sont désignés par le président de l'Association nationale des élus régionaux.

### Article D910-25

Les représentants des organisations syndicales de salariés mentionnées à l'article D. 910-22 sont désignés, à raison d'un par organisation, par:

- la Confédération générale du travail;

## Code du travail

- la Confédération française démocratique du travail;
- la Confédération générale du travail Force ouvrière;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens;
- la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres.

### Article D910-26

Les organisations syndicales d'employeurs mentionnées à l'article D. 910-22 désignent leurs représentants à la commission instituée à l'article L. 910-3 à raison de:

- deux pour le Conseil national du patronat français;
- un pour la Confédération générale des petites et moyennes entreprises;
- un pour l'Union professionnelle artisanale;
- un pour la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

### Article D910-27

Les représentants des organismes publics et privés intéressés à la formation professionnelle mentionnés à l'article D. 910-22 sont désignés, à raison d'un par organisme, par:

- l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie;
- l'assemblée permanente des chambres de métiers;
- l'assemblée permanente des chambres d'agriculture;
- la fédération de la formation professionnelle;
- l'Union nationale des syndicats autonomes.

### Article D910-28

Un magistrat de la Cour des comptes, nommé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle sur proposition du premier président de la Cour des comptes, est rapporteur de la commission créée par l'article L. 910-3.

### Article D910-29

Le secrétariat de la commission créée par l'article L. 910-3 est assuré conjointement par la délégation à la formation professionnelle et par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques au ministère chargé du travail.

### Article D910-30

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. Elle reçoit communication des comptes économiques, rétrospectifs et prévisionnels, de la formation professionnelle et de toute autre information nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

La commission peut se doter de tous groupes de travail nécessaires à son fonctionnement.

## Titre 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation

### Chapitre 1 Modalités de restitution aux employeurs du versement visé à l'article L. 931-20 du code du travail

#### Article D931-1

S'il apparaît qu'un contrat à durée déterminée, ayant donné lieu au versement déterminé dans les conditions fixées au premier alinéa de l'article L. 931-20, s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, l'employeur peut se faire rembourser par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, le versement visé à l'article L. 931-20 correspondant à la transformation de ce contrat à durée déterminée.

Pour obtenir le remboursement prévu au troisième alinéa de l'article L. 931-20 du code du travail, l'employeur adresse à l'organisme paritaire agréé concerné une demande écrite de remboursement accompagnée des copies des deux contrats successifs qu'il a signés avec le salarié concerné.

## Code du travail

Cette demande est adressée dans un délai de six mois à compter de la date de conclusion du contrat à durée indéterminée ayant permis la poursuite des relations contractuelles au-delà de l'échéance du contrat à durée déterminée ayant donné lieu au versement visé à l'article L. 931-20 du code du travail. L'organisme paritaire agréé procède au remboursement demandé dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande écrite de l'employeur, sur les fonds qu'il détient au titre de la section particulière visée au quatrième alinéa de l'article L. 931-20 du présent code.

### Chapitre 2 Des droits collectifs des salariés

#### Article D932-1

Pour l'application des dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 dudit code, les documents suivants:

- a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 933-1 du code du travail;
- b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 933-2 du code du travail;
- c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1;
- d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle;
- e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation et des bilans de compétences réalisés, complétée par les informations relatives:
  - aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences;
  - aux conditions d'organisation de ces actions;
  - aux conditions financières de leur exécution;
  - aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe;
- f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus;
- g) Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise ainsi qu'en matière d'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation; En ce qui concerne les bénéficiaires de contrat de qualification, d'adaptation à un emploi et d'orientation, il précise:
  - les conditions dans lesquelles se sont déroulés les contrats, et notamment:
  - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes;
  - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat;
  - les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi.
  - les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.
  - les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.
- h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

#### Article D932-2

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g de l'article ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation et aux conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes visés à l'alinéa h.

## Code du travail

### Titre 4 De l'aide de l'Etat

#### Article D940-1

Les conventions prévues au troisième alinéa de l'article L. 940-1 du code du travail sont arrêtées conformément à l'un des modèles annexés au décret n° 74-835 du 23 septembre 1974.

#### Article D940-2

Ces conventions doivent préciser les articles figurant dans les "dispositions communes applicables aux conventions de formation professionnelle comportant une aide de l'Etat", annexées au décret n° 74-835 du 23 septembre 1974 qui leur sont applicables.

#### Article D940-3

Les conventions conclues par les ministres ou par les préfets de région et les divers organismes intéressés, conformément aux conventions annexées au décret n° 74-835 du 23 septembre 1974, ouvrent droit au concours de l'Etat, notamment à l'aide du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale, dans les conditions prévues par lesdites conventions.

#### Article D940-4

Sur décision du groupe permanent de hauts fonctionnaires prévu par l'article L. 910-1 du code du travail, il pourra être dérogé aux dispositions communes applicables aux conventions de formation professionnelle comportant une aide de l'Etat.

#### Article D940-5

Le groupe permanent de la formation professionnelle peut, après avis de la commission permanente du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, autoriser la conclusion de conventions de type particulier quand la nature de la formation à dispenser, la structure particulière de l'organisme de formation ou les méthodes pédagogiques mises en oeuvre ne permettent pas l'application normale des clauses des conventions prévues à l'article D. 940-1 ci-dessus ou des dispositions communes prévues à l'article D. 940-2 ci-dessus.

#### Article D940-6

Le présent titre est applicable aux conventions comportant une aide de l'Etat passées à partir du 1er janvier 1975. Les conventions passées en application du décret n° 67-996 du 15 novembre 1967 pourront rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 1975.

### Titre 5 De la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue

#### Article D950-1

La durée prévue à la fin de l'article L. 900-3 est d'au moins quatre-vingts heures.

#### Article D950-2

La durée des activités physiques et sportives auxquelles s'applique l'obligation établie par la seconde phrase de l'article L. 900-3 ne peut être inférieure à 5 p. 100 de la durée totale du type d'action concerné.

#### Article D950-3

Les stagiaires auxquels s'applique l'obligation établie par la seconde phrase de l'article L. 900-3 ne peuvent être dispensés de prendre part aux activités physiques et sportives que sur présentation d'un certificat médical.

#### Article D950-4

Les activités physiques et sportives auxquelles se réfère l'article L. 900-3 ne satisfont aux obligations prévues à cet article que si elles sont animées par des personnes remplissant les conditions fixées par les lois n° 63-807 du 6 août 1963 et n° 75-988 du 29 octobre 1975.

#### Article D950-5

## Code du travail

Le plafond prévu à l'article L. 951-3 est fixé à 10 p. 100 du montant de la participation établie par l'article L. 951-1.

Les dépenses mentionnées à l'article L. 951-3 ne peuvent donner lieu à déduction que dans le cas où elles correspondent à une formation permettant aux bénéficiaires de celle-ci de remplir les conditions fixées par les lois n° 63-807 du 6 août 1963 et n° 75-988 du 29 octobre 1975.

### Article D950-6

Le contrôle des activités physiques et sportives comprises dans les types d'actions auxquels se réfère l'article L. 900-3 est assuré par les ministres intéressés avec la participation du ministre chargé des sports.

## Titre 8 Des formations professionnelles en alternance

### Chapitre 1 Contrats d'insertion en alternance

#### *Section 1 Contrat de qualification*

##### Article D981-1

Les jeunes titulaires d'un contrat de qualification au sens de l'article L. 981-3 bénéficient d'un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de l'ancienneté de leur contrat:

a) Pour les jeunes âgés de seize ans à dix-sept ans:

- à 30 p. 100 du SMIC pendant la première année d'exécution de leur contrat;
- à 45 p. 100 du SMIC pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat.

b) Pour les jeunes âgés de dix-huit ans à vingt ans:

- 50 p. 100 du SMIC pendant la première année d'exécution de leur contrat;
- 60 p. 100 du SMIC pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat.

c) Pour les jeunes âgés de vingt et un ans et plus:

- à 65 p. 100 du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65 p. 100 du SMIC pendant la première année d'exécution de leur contrat;
- à 75 p. 100 du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 p. 100 du SMIC pendant la deuxième année d'exécution de leur contrat.

Les montants de rémunération mentionnés aux alinéas b et c ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire d'un contrat de qualification atteint l'âge indiqué.

Les années du contrat exécutées avant que le titulaire du contrat ait atteint l'âge de dix-huit ou de vingt et un ans sont considérées comme acquises. Elles sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération indiqués ci-dessus.

L'exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales afférentes à la rémunération des titulaires de contrats de qualification porte sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC.

##### Article D981-2

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat de qualification peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 p. 100 de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

#### *Section 2 Contrat d'orientation*

##### Article D981-3

La conclusion d'un contrat d'orientation est subordonnée à la signature d'une convention conclue entre l'employeur et le ou les organismes chargés de mettre en oeuvre les actions d'orientation professionnelle définies à l'article D. 981-5.



## Code du travail

La convention doit préciser:

- a) La nature et la durée des actions d'orientation professionnelle prévues;
- b) Les modalités d'organisation de ces actions;
- c) Les modalités de la coordination entre le tuteur et l'organisme chargé de la mise en oeuvre de ces actions.

### Article D981-4

Le contrat d'orientation conclu entre le jeune et l'employeur après la signature de la convention mentionnée à l'article D. 981-3 comporte notamment les mentions spécifiques suivantes:

- a) L'identification du diplôme le plus élevé obtenu par le jeune;
- b) La nature des activités exercées et la rémunération;
- c) La nature et la durée des actions d'orientation professionnelle prévues;
- d) Le nom et la qualification du tuteur;
- e) La durée hebdomadaire du travail.

Lors de la conclusion du contrat d'orientation, l'employeur remet au jeune concerné un document d'information sur les objectifs et le contenu des actions d'orientation professionnelle.

### Article D981-5

Pendant la durée du contrat, l'employeur est tenu de faire participer le jeune à des actions d'orientation et de désigner un tuteur chargé du suivi du jeune et de la coordination avec l'organisme chargé de la mise en oeuvre de ces actions.

Ces actions d'orientation doivent avoir pour objet de favoriser, par une première expérience en entreprise et l'élaboration d'un projet professionnel, l'orientation des jeunes en vue de leur permettre à terme soit d'accéder directement à un emploi, soit d'acquérir une qualification notamment par la voie d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de qualification.

Elles peuvent consister en des actions de mise à niveau, de connaissance de l'entreprise et de ses métiers, de bilan de compétences et d'évaluation des acquis, de construction de projet professionnel, de recherche active d'emploi.

Ces actions doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée du contrat pour les jeunes de moins de vingt-deux ans mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 981-7 et à 20 % de la durée du contrat pour les jeunes de moins de vingt-cinq ans mentionnés au même alinéa.

Ces actions sont réalisées pour un minimum de 75 % de leur durée dans les organismes avec lesquels la convention mentionnée à l'article D. 981-3 a été conclue.

### Article D981-6

L'employeur est tenu de déposer à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dès la conclusion du contrat, un dossier composé des pièces suivantes:

- 1° Le contrat de travail accompagné du document d'information mentionné à l'article D. 981-4;
- 2° La copie de la convention conclue avec le ou les organismes chargés de mettre en oeuvre les actions d'orientation professionnelle définies à l'article D. 981-5.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'assure que le contrat et la convention sont conformes aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui régissent le contrat d'orientation et que les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise sont compatibles avec le déroulement d'un contrat d'orientation.

Si l'administration n'a pas fait connaître ses observations dans un délai d'un mois à compter de la date du dépôt, le contrat est considéré comme conforme.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

### Article D981-7

A défaut de stipulations plus favorables résultant de la convention collective applicable ou du contrat de travail, le bénéficiaire du contrat d'orientation perçoit un salaire minimum calculé en fonction de son âge:

- a) Pour les jeunes de seize à dix-sept ans: 30 % du SMIC;
- b) Pour les jeunes de dix-huit à vingt ans: 50 % du SMIC;

## Code du travail

c) Pour les jeunes de vingt et un ans et plus: 65 % du SMIC.

Les montants de rémunération mentionnés aux b et c ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant celui où le titulaire du contrat d'orientation atteint l'âge indiqué.

### Article D981-8

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie le titulaire du contrat d'orientation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal à 75 % du salaire

## *Section 3 Contrat d'adaptation*

### Article D981-9

Le contrat d'adaptation prévu à l'article L. 981-6 s'adresse à des demandeurs d'emploi âgés de seize à vingt-cinq ans pour lesquels un complément de formation est nécessaire en vue de leur permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Les stages effectués dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire, les périodes de formation obligatoires pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ne peuvent pas donner lieu à la conclusion de contrats d'adaptation.

### Article D981-10

Si le contrat d'adaptation est à durée déterminée, sa durée est comprise entre six et douze mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période d'adaptation incluant la formation prévue à l'article D. 981-13 est comprise entre six et douze mois.

La durée hebdomadaire de l'activité du jeune en contrat d'adaptation incluant le temps passé en formation ne peut ni déroger à la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise ni correspondre à un horaire à temps partiel tel que défini à l'article L. 212-4-2.

### Article D981-11

Le contrat d'adaptation conclu entre le jeune et l'employeur comporte notamment les mentions spécifiques suivantes:

- a) La nature et la durée du contrat de travail;
- b) La nature des activités exercées et la rémunération;
- c) La répartition entre les enseignements généraux, professionnels et technologiques et la formation pratique en entreprise;
- d) Le nom et la qualification du tuteur;
- e) Le lieu de travail et la durée hebdomadaire de travail.

Lors de la conclusion du contrat d'adaptation, l'employeur remet au jeune concerné un document écrit signé par l'employeur, le tuteur et le jeune et précisant les objectifs et le contenu de la formation d'adaptation.

Le contrat d'adaptation peut comporter une période d'essai.

### Article D981-12

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques hors poste de travail sont dispensés dans un organisme de formation public ou privé, interne ou externe à l'entreprise.

L'acquisition du savoir-faire en rapport avec les enseignements généraux reçus est donnée dans l'entreprise, au poste de travail, ou, pour les entreprises de travail temporaire, lors des missions définies à l'article L. 124-2.

L'employeur assure au jeune, pendant les horaires de travail, une formation en alternance lui permettant de s'adapter à l'emploi considéré.

### Article D981-13

La durée de la formation prévue au contrat est de 200 heures. A titre dérogatoire, cette durée peut être dépassée dans les limites et selon les critères définis par l'organisme paritaire collecteur agréé auquel l'entreprise demande le remboursement de la formation.

## Code du travail

### Article D981-14

Pendant la durée du contrat, s'il est à durée déterminée, et pendant la période de formation, s'il est à durée indéterminée, le jeune perçoit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables spécifiques aux titulaires de ces contrats, une rémunération au moins égale à 80 % du salaire minimum fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi ou au type d'emploi occupé, sous réserve que cette rémunération ne soit pas inférieure au salaire minimum de croissance.

### Article D981-15

Le contrat d'adaptation, accompagné du document d'information mentionné à l'article D. 981-11, doit être déposé dès sa conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'assure que le contrat est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui le régissent. Si l'administration n'a pas fait connaître ses observations dans un délai d'un mois à compter de la date du dépôt, le contrat est considéré comme conforme.

L'intéressé qui entend contester la décision de refus d'enregistrement doit, préalablement à tout recours contentieux, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recours doit être formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

### Article D981-16

A l'issue du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune.

## *Section 4 Dispositions communes au contrat d'orientation et au contrat d'adaptation*

### Article D981-17

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les effectifs des jeunes ayant conclu avec l'entreprise des contrats d'orientation et des contrats d'adaptation, leur âge, leur sexe, leur niveau initial de formation, sur les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats, ainsi que les résultats obtenus en fin de contrat et leurs conditions d'appréciation et de validation.

### Article D981-18

L'employeur choisit, avec son accord, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le tuteur suit les activités de trois jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage confondus. Lorsque l'employeur assume ce suivi, il ne peut l'exercer qu'à l'égard de deux jeunes.

Toutefois, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat d'insertion en alternance est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice dans les conditions prévues par l'article L. 124-21 ou d'une entreprise membre du groupement visé à l'article L. 127-1, l'employeur peut déroger aux dispositions des deux alinéas précédents sous réserve que l'entreprise utilisatrice ou le membre du groupement ait désigné un tuteur répondant aux conditions précitées; l'exercice des fonctions tutorales est réparti entre le tuteur désigné par l'employeur et le tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice ou le membre du groupement.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée du contrat et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec le ou les organismes chargés de mettre en oeuvre les actions d'orientation, de formation ou d'adaptation et participe à l'évaluation du jeune.

L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions.

## Code du travail

### Article D981-19

L'employeur doit signaler à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle toute rupture du contrat qui interviendrait avant son terme.

### *Section 5 Dispositions financières*

### Article D981-20

Les dépenses exposées par l'employeur au-delà du montant forfaitaire prévu par le III de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies à l'article L. 951-1 du présent code.

### Article D981-21

Outre les dépenses mentionnées à l'article R. 964-16-1, les ressources des organismes de mutualisation mentionnés au IV de l'article 30 précité de la loi de finances pour 1985 peuvent être destinées au financement des dépenses liées à l'exercice par les tuteurs des missions suivantes:

- accueillir, aider, informer et guider les jeunes visés au IV ter dudit article 30;
- initier ces jeunes aux différentes activités de l'entreprise;
- contribuer à l'acquisition par ces jeunes des savoir-faire professionnels;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces jeunes dans l'entreprise;
- assurer, le cas échéant, la liaison avec les organismes chargés de la formation, du bilan ou de l'orientation professionnelle, ou de l'accompagnement du jeune à l'extérieur de l'entreprise.

Les dépenses prises en charge comprennent exclusivement les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport. Elles sont financées dans la limite d'un plafond de 1 500 F par mois et par jeune, pendant une durée maximale de six mois.

La prise en charge par les organismes collecteurs mentionnés au premier alinéa, correspondant aux dépenses mentionnées aux deux alinéas précédents, s'effectue à la fin du sixième mois du contrat, sur présentation par l'employeur de justificatifs dont la nature est précisée par les organismes mentionnés au premier alinéa. Ces justificatifs comprennent au moins une copie du contrat de travail, une attestation de l'emploi du jeune dans l'établissement et les noms et qualités du ou des tuteurs.

## TABLE DES MATIERES

<b>PARTIE I: PARTIE LEGISLATIVE</b>	<b>I</b>
<b>Livre 1 Conventions relatives au travail</b>	<b>1</b>
Titre 1 Contrat d'apprentissage	1
Dispositions applicables aux contrats conclus avant le 1er juillet 1972	1
Chapitre 1 Etablissement du contrat	1
Chapitre 2 Devoirs des maîtres et des apprentis	2
Chapitre 3 Résiliation et expiration du contrat	2
Chapitre 4 Apprentissage artisanal	3
Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972	3
Chapitre 5 Généralités	3
Chapitre 6 Des centres de formation d'apprentis	4
Chapitre 7 Du contrat d'apprentissage	7
Chapitre 7 bis Du statut de l'apprenti	10
Chapitre 8 Dispositions financières	11
Chapitre 9 Dispositions diverses	13
Titre 2 Contrat de travail	15
Chapitre préliminaire	15
Chapitre 1 Dispositions générales	16
Chapitre 2 Règles propres au contrat de travail	17
Chapitre 3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	44
Chapitre 4 Travail temporaire	46
Chapitre 5 Marchandage	54
Chapitre 6 Cautionnements	55
Chapitre 7 Groupements d'employeurs	55
Chapitre 9 Services aux personnes	57
Titre 3 Conventions et accords collectifs de travail	59
Chapitre 1 Champ d'application	59
Chapitre 2 Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail	59
Chapitre 3 Conventions et accords susceptibles d'être étendus et procédures d'extension et d'élargissement	66
Chapitre 4 Conventions et accords collectifs de travail dans les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial	71
Chapitre 5 Application des conventions et accords collectifs de travail	71
Chapitre 6 Commission nationale de la négociation collective	72
Chapitre 7 Dispositions finales	73
Titre 4 Salaire	73
Chapitre préliminaire Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	74
Chapitre 1 Salaire minimum de croissance	75
Chapitre 2 Heures supplémentaires, Prime de transport, Conversion de certains avantages en nature	78
Chapitre 3 Paiement du salaire	78
Chapitre 4 Retenues sur le salaire	83
Chapitre 5 Saisie et cession de rémunérations dues par un employeur	83
Chapitre 6 Salaire de la femme mariée	85
Chapitre 7 Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires	85
Chapitre 8 Economats	85
Titre 5 Pénalités	86
Chapitre 1 Apprentissage	86
Chapitre 2 Contrat de travail	86
Chapitre 3 Conventions et accords collectifs de travail	89
Chapitre 4 Salaire	90

## Code du travail

<b>Livre 2 Réglementation du travail</b>	<b>90</b>
Chapitre préliminaire	90
Titre 1 Conditions du travail	92
Chapitre 1 Age d'admission	92
Chapitre 2 Durée du travail	95
Chapitre 3 Travail de nuit	108
Titre 2 Repos et congés	109
Chapitre préliminaire Repos quotidien	109
Chapitre 1 Repos hebdomadaire	110
Chapitre 2 Jours fériés	115
Chapitre 3 Congés annuels	116
Chapitre 4 Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants	120
Chapitre 5 Congés non rémunérés	120
Chapitre 6 Congés pour événements familiaux	124
Chapitre 7 Compte épargne-temps	124
Titre 3 Hygiène, sécurité et conditions de travail	125
Chapitre préliminaire Principes généraux de prévention	125
Chapitre 1 Dispositions générales	126
Chapitre 2 Hygiène	133
Chapitre 3 Sécurité	133
Chapitre 4 Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs	136
Chapitre 5 Dispositions particulières applicables aux opérations de bâtiment et de génie civil	137
Chapitre 6 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	140
Titre 4 Médecine du travail	145
Titre 5 Service social du travail	147
Titre 6 Pénalités	147
Chapitre 1 Conditions du travail, Emploi des enfants dans les spectacles et professions ambulantes, Emploi des enfants comme mannequins dans la publicité et la mode	147
Chapitre 3 Hygiène et sécurité	148
Chapitre 4 Médecine du travail	152
<b>Livre 3 Placement et emploi</b>	<b>152</b>
Titre 1 Placement	152
Chapitre préliminaire	152
Chapitre 1 Service public du placement	152
Chapitre 2 Placement privé	156
Titre 2 Emploi	159
Chapitre préliminaire Déclaration de mouvements de main-d'oeuvre	159
Chapitre 1 Licenciement pour motif économique	159
Chapitre 2 Fonds national de l'emploi	166
Chapitre 2 bis Dispositions relatives au travail à temps partiel	178
Chapitre 2 ter Dispositions relatives aux embauches dans les zones de redynamisation urbaine et dans les zones de revitalisation rurale	180
Chapitre 3 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs	180
Chapitre 4 Cumuls d'emplois et travail dissimulé	189
Titre 3 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	193
Chapitre 2 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	193
Titre 4 Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale	194
Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère	194
Titre 5 Travailleurs privés d'emploi	197
Chapitre 1 Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi	197
Chapitre 2 Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi	204
Chapitre 3 Dispositions particulières	205



## Code du travail

Titre 6 Pénalités _____	206
Chapitre 1 Placement _____	206
Chapitre 2 Emploi _____	206
Chapitre 4 Main-d'oeuvre étrangère _____	207
Chapitre 5 Travailleurs privés d'emploi _____	208
<b>Livre 4 Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés _____</b>	<b>209</b>
Titre 1 Les syndicats professionnels _____	209
Chapitre préliminaire _____	209
Chapitre 1 Statut juridique des syndicats _____	209
Chapitre 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises _____	212
Chapitre 3 Marques syndicales _____	218
Titre 2 Les délégués du personnel _____	218
Chapitre 1 Champ d'application _____	218
Chapitre 2 Attributions et pouvoirs _____	219
Chapitre 3 Composition et élections _____	221
Chapitre 4 Fonctionnement _____	225
Chapitre 5 Licenciement des délégués du personnel _____	226
Chapitre 6 Dispositions générales _____	228
Titre 3 Les comités d'entreprise _____	228
Chapitre 1 Champ d'application _____	228
Chapitre 2 Attributions et pouvoirs _____	230
Chapitre 3 Composition et élections _____	237
Chapitre 4 Fonctionnement _____	240
Chapitre 5 Comités d'établissements et comité central d'entreprise _____	244
Chapitre 6 Conditions de licenciement des représentants du personnel _____	245
Chapitre 8 Bilan social _____	247
Chapitre 9 Comité de groupe _____	248
Chapitre 10 Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire _____	251
Titre 4 Intéressement et participation _____	256
Chapitre 1 Intéressement des salariés à l'entreprise _____	256
Chapitre 2 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise _____	258
Chapitre 3 Plans d'épargne d'entreprise _____	263
Chapitre 4 Dispositions communes _____	264
Titre 5 Formation économique, sociale et syndicale _____	265
Chapitre 1 Congé de formation économique, sociale et syndicale _____	265
Chapitre 2 Modalités de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales _____	266
Titre 6 Droit d'expression des salariés _____	267
Chapitre 1 Dispositions communes relatives au droit d'expression des salariés _____	267
Chapitre 2 Dispositions complémentaires relatives au droit d'expression des salariés dans les entreprises et établissements du secteur public _____	268
Titre 7 Fonds salariaux _____	269
Titre 8 Pénalités _____	270
Chapitre 1 Les syndicats professionnels _____	270
Chapitre 2 Les délégués du personnel _____	270
Chapitre 3 Les comités d'entreprise _____	271
Chapitre 6 Droit d'expression des salariés _____	271
<b>Livre 5 Conflits du travail _____</b>	<b>271</b>
Titre 1 Conflits individuels, Conseils de prud'hommes _____	271
Chapitre 1 Attributions et institution des conseils de prud'hommes _____	271

## Code du travail

Chapitre 2 Organisation et fonctionnement des conseils de prud'hommes	273
Chapitre 3 Election des conseillers prud'hommes	275
Chapitre 4 Statut des conseillers prud'hommes	278
Chapitre 5 Bureau de conciliation, Bureau de jugement	281
Chapitre 6 Procédure devant les conseils de prud'hommes	281
Chapitre 8 Récusation	282
Chapitre 10 Dépenses des conseils de prud'hommes	282
Titre 2 Conflits collectifs	283
Chapitre 1 La grève	283
Chapitre 2 Dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail	284
Chapitre 3 Conciliation	285
Chapitre 4 Médiation	286
Chapitre 5 Arbitrage	287
Chapitre 6 Dispositions finales	289
Titre 3 Pénalités	289
Chapitre 1 Conflits individuels, Conseils de prud'hommes	289
Chapitre 2 Conflits collectifs	289
<b>Livre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail</b>	<b>289</b>
Titre 1 Services de contrôle	289
Chapitre 1 Inspection du travail	289
Chapitre 2 Inspection médicale du travail	293
Titre 2 Obligations des employeurs	293
Titre 3 Pénalités	295
Chapitre 1 Services de contrôle	295
<b>Livre 7 Dispositions particulières à certaines professions</b>	<b>296</b>
Titre 1 Energie, Industries extractives	296
Chapitre 1 Mines et carrières	296
Chapitre 2 Délégués mineurs	297
Titre 2 Industries de transformation	304
Chapitre 1 Travailleurs à domicile	304
Chapitre 2 Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, de bobinage, de coupe du velours de coton, de teinture, blanchiment et apprêts des étoffes	309
Titre 3 Bâtiments et travaux publics	310
Chapitre 1 Indemnisation des travailleurs du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries	310
Titre 4 Transports et télécommunications	312
Chapitre 2 Marins	312
Chapitre 3 Personnel des entreprises de manutention des ports	313
Titre 5 Voyageurs, représentants et placiers	314
Titre 6 Journalistes, artistes, mannequins	316
Chapitre 1 Journalistes professionnels	316
Chapitre 2 Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres	319
Chapitre 3 Mannequins	322
Titre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison, assistantes maternelles	324
Chapitre 1 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation	324
Chapitre 2 Employés de maison	325
Chapitre 3 Assistantes maternelles	325
Titre 8 Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises	329
Chapitre 1 Catégories particulières de travailleurs	329
Chapitre 2 Gérants non-salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail	329
Chapitre 3 Halles centrales de Paris	330

## Code du travail

Chapitre 4 Dispositions relatives au conjoint salarié du chef d'entreprise	332
Titre 9 Pénalités	332
Chapitre 1 Energie, industries extractives	332
Chapitre 3 Bâtiment et travaux publics	332
Chapitre 5 Voyageurs, représentants et placiers	333
Chapitre 6 Journalistes, artistes, mannequins	333
<b>Livre 8 Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer</b>	<b>334</b>
Titre préliminaire	334
Titre 1 Conventions relatives au travail	334
Chapitre 1 Contrat d'apprentissage	334
Chapitre 3 Conventions collectives	334
Chapitre 4 Salaires	334
Titre 2 Réglementation du travail	335
Chapitre 1 Durée du travail	335
Chapitre 2 Services médicaux du travail	335
Titre 3 Placement et emploi	336
Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère	336
Chapitre 2 Emploi	336
Chapitre 3 Garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi	338
Titre 5 Conflits du travail	338
Chapitre 2 Conflits collectifs	338
Titre 8 Pénalités	338
Chapitre 2 Réglementation du travail	338
Chapitre 3 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère	339
<b>Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</b>	<b>339</b>
Titre 1 Des institutions de la formation professionnelle	341
Titre 2 Des conventions et des contrats de formation professionnelle	342
Chapitre 1 Des conventions de formation professionnelle	342
Chapitre 2 Des contrats de formation professionnelle	345
Titre 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation	346
Chapitre 1 De la promotion individuelle et du congé de formation	346
Chapitre 2 Du plan de formation de l'entreprise	353
Chapitre 3 Des droits collectifs des salariés	354
Titre 4 De l'aide de l'Etat	356
Chapitre 1 De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle	356
Chapitre 2 De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation	357
Titre 5 De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue	357
Chapitre 1er De la participation des employeurs occupant au minimum dix salariés	358
Chapitre 2 De la participation des employeurs occupant moins de dix salariés	362
Chapitre 3 De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non-salariées	363
Chapitre 4 De la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle	365
Titre 6 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle et de leur protection sociale	365
Chapitre 1 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle	365
Chapitre 2 De la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle	368
Titre 7 Dispositions relatives aux agents de l'Etat et aux agents des collectivités locales	369
Titre 8 Des formations professionnelles en alternance	370
Chapitre 1er Contrats d'insertion en alternance	370
Chapitre 2 Stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'Etat	373
Titre 9 Contrôle de la formation professionnelle continue, Dispositions diverses, Dispositions pénales	374
Chapitre 1 Du contrôle de la formation professionnelle continue	374
Chapitre 2 Dispositions diverses	376

## Code du travail

Chapitre 3 Dispositions pénales	378
<b>PARTIE II: PARTIE REGLEMENTAIRE, DECRETS EN CONSEIL D'ETAT</b>	<b>381</b>
<b>Livre 1 Conventions relatives au travail</b>	<b>381</b>
Titre 1 Contrat d'apprentissage	381
Chapitre 1 Etablissement du contrat	381
Chapitre 2 Devoirs des maîtres et des apprentis	382
Chapitre 3 Compétence	382
Chapitre 5 Généralités	382
Chapitre 6 Des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage	382
Chapitre 7 Du contrat d'apprentissage	391
Chapitre 7 bis Du statut de l'apprenti	398
Chapitre 8 Des attributions des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et des chambres d'agriculture en matière d'apprentissage	399
Chapitre 9 Dispositions diverses	399
Titre 2 Contrat de travail	408
Chapitre 2 Contrat de travail	408
Chapitre 3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	411
Chapitre 4 Travail temporaire	411
Chapitre 5 Marchandage	416
Chapitre 6 Cautionnements	417
Chapitre 7 Groupements d'employeurs	417
Chapitre 9 Services aux personnes	421
Titre 3 Conventions collectives de travail	422
Chapitre 2 Nature et validité de la convention	422
Chapitre 3 Extension des conventions collectives	422
Chapitre 5 Exécution de la convention	423
Chapitre 6 Commission nationale de la négociation collective	424
Titre 4 Salaire	426
Chapitre préliminaire Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	426
Chapitre 1 Salaire minimum de croissance - Rémunération mensuelle minimale	426
Chapitre 3 Paiement du salaire	428
Chapitre 5 La saisie et la cession des rémunérations dues par un employeur	429
Chapitre 7 Règles particulières au contrôle et à la répartition des pourboires	435
Titre 5 Pénalités	435
Chapitre 1 Contrat d'apprentissage et statut de l'apprenti	435
Chapitre 2 Contrat de travail	436
Chapitre 3 Conventions collectives	437
Chapitre 4 Salaires	438
<b>Livre 2 Réglementation du travail</b>	<b>439</b>
Chapitre préliminaire	439
Titre 1 Conditions du travail	442
Chapitre 1 Age d'admission	442
Chapitre 2 Durée du travail	447
Chapitre 3 Travail de nuit	449
Titre 2 Repos et congés	450
Chapitre 1 Repos hebdomadaire	450
Chapitre 2 Jours fériés	459
Chapitre 3 Congés annuels	459
Chapitre 4 Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants	460
Chapitre 5 Congés non rémunérés	463
Titre 3 Hygiène et sécurité	465
Chapitre 1 Dispositions générales	465

## Code du travail

Chapitre 2 Hygiène - aménagement des lieux de travail - prévention des incendies _____	497
Chapitre 3 Sécurité _____	517
Chapitre 4 Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs _____	552
Chapitre 5 Dispositions applicables aux opérations de construction dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail _____	559
Chapitre 6 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail _____	569
Chapitre 7 Prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure _____	577
Chapitre 8 Dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou de génie civil _____	583
<b>Titre 4 Médecine du travail _____</b>	<b>595</b>
Chapitre 1 Dispositions de droit commun _____	595
Chapitre 2 Dispositions applicables aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux syndicats interhospitaliers _____	610
Chapitre 3 Dispositions particulières à la médecine du travail des salariés liés par un contrat de travail temporaire _____	615
<b>Titre 5 Service social du travail _____</b>	<b>617</b>
<b>Titre 6 Pénalités _____</b>	<b>619</b>
Chapitre préliminaire _____	619
Chapitre 1 Conditions du travail _____	619
Chapitre 2 Repos et congés _____	620
Chapitre 3 Hygiène et sécurité _____	622
Chapitre 4 Médecine du travail _____	622
Chapitre 5 Service social du travail _____	622
<b>Livre 3 Placement et emploi _____</b>	<b>623</b>
<b>Titre 1 Placement _____</b>	<b>623</b>
Chapitre 1 Service public du placement _____	623
Chapitre 2 Placement privé _____	633
<b>Titre 2 Emploi _____</b>	<b>633</b>
Chapitre préliminaire Déclaration de mouvements de main-d'oeuvre _____	633
Chapitre 1 Licenciement pour motif économique _____	635
Chapitre 2 Fonds national de l'emploi _____	637
Chapitre 3 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs _____	644
Chapitre 4 Cumuls d'emploi et travail dissimulé _____	663
<b>Titre 3 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes _____</b>	<b>665</b>
Chapitre 2 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes _____	665
<b>Titre 4 Main d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale _____</b>	<b>667</b>
Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main d'oeuvre étrangère _____	667
Chapitre 2 Protection de la main-d'oeuvre nationale _____	674
<b>Titre 5 Travailleurs privés d'emploi _____</b>	<b>674</b>
Chapitre 1 Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi _____	674
<b>Titre 6 Pénalités _____</b>	<b>687</b>
Chapitre 1 Placement _____	687
Chapitre 2 Emploi _____	688
Chapitre 4 Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale _____	689
Chapitre 5 Travailleurs privés d'emploi _____	689
<b>Livre 4 Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés _____</b>	<b>689</b>
<b>Titre 1 Les syndicats professionnels _____</b>	<b>689</b>
Chapitre 1 Statut juridique des syndicats _____	689
Chapitre 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises _____	689
<b>Titre 2 Les délégués du personnel _____</b>	<b>690</b>

## Code du travail

Chapitre 2 Attributions et pouvoirs _____	690
Chapitre 3 Composition et élections _____	691
Chapitre 5 Licenciement des délégués du personnel _____	692
<b>Titre 3 Les comités d'entreprise _____</b>	<b>692</b>
Chapitre 2 Attributions et pouvoirs _____	692
Chapitre 3 Composition et élections _____	698
Chapitre 4 Fonctionnement _____	699
Chapitre 5 Comités d'établissement et comité central d'entreprise _____	699
Chapitre 6 Licenciement des représentants du personnel, des représentants syndicaux et des salariés assimilés _____	699
Chapitre 8 Bilan social _____	701
Chapitre 9 Comité de groupe _____	701
<b>Titre 4 Intéressement et participation _____</b>	<b>701</b>
Chapitre 1 Intéressement des salariés à l'entreprise _____	701
Chapitre 2 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise _____	702
Chapitre 3 Plans d'épargne d'entreprise _____	710
Chapitre 4 Dispositions communes _____	711
<b>Titre 5 Education ouvrière et formation syndicale _____</b>	<b>713</b>
Chapitre 1 Congés d'éducation ouvrière _____	713
<b>Titre 6 Pénalités _____</b>	<b>714</b>
Chapitre 1 Les syndicats professionnels _____	714
Chapitre 5 Education ouvrière et formation syndicale _____	714
<b>Titre 7 Fonds salariaux _____</b>	<b>714</b>
<b>Livre 5 Conflits du travail _____</b>	<b>715</b>
<b>Titre 1 Conflits individuels - Conseils de prud'hommes _____</b>	<b>715</b>
Chapitre 1 Attributions et institution des conseils de prud'hommes _____	715
Chapitre 2 Organisation et fonctionnement des conseils de prud'hommes _____	717
Chapitre 3 Election des prud'hommes _____	723
Chapitre 4 Statut des conseillers prud'hommes _____	741
Chapitre 5 Bureau de conciliation - Bureau de jugement - Formation de référé _____	741
Chapitre 6 Procédure devant les conseils de prud'hommes _____	742
Chapitre 7 Compétence des conseils de prud'hommes et voies de recours contre leurs décisions _____	749
Chapitre 8 Récusations _____	751
Chapitre 9 Emoluments, indemnités et droits alloués aux huissiers et témoins _____	751
<b>Titre 2 Conflits collectifs _____</b>	<b>751</b>
Chapitre 3 Conciliation _____	751
Chapitre 4 Médiation _____	756
Chapitre 5 Arbitrage _____	758
<b>Titre 3 Pénalités _____</b>	<b>761</b>
Chapitre 1 Conflits individuels - Conseils de prud'hommes _____	761
Chapitre 2 Conflits collectifs _____	761
<b>Livre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail _____</b>	<b>762</b>
<b>Titre 1 Services de contrôle _____</b>	<b>762</b>
Chapitre 1 Inspection du travail _____	762
<b>Titre 2 Obligations des employeurs _____</b>	<b>762</b>
<b>Titre 3 Pénalités _____</b>	<b>764</b>
Chapitre 1 Services de contrôle _____	764
Chapitre 2 Obligations des employeurs _____	764
<b>Livre 7 Dispositions particulières à certaines professions _____</b>	<b>764</b>
<b>Titre 1 Energie - Industries extractives _____</b>	<b>764</b>
Chapitre 1 Mines et carrières _____	764
Chapitre 2 Délégués mineurs _____	767



## Code du travail

Titre 1 Energie, Industries extractives _____	780
Chapitre 2 Délégués mineurs _____	780
Titre 2 Industries de transformation et d'élaboration _____	780
Chapitre 1 Travailleurs à domicile _____	780
Chapitre 2 Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, de bobinage, de coupe du velours de coton, de teinture, de blanchiment et apprêts des étoffes _____	783
Titre 3 Bâtiment et travaux publics _____	784
Chapitre 1 Indemnisation des travailleurs du bâtiment et des travaux publics privés d'emploi par suite d'intempéries _____	784
Titre 4 Transports et télécommunications _____	788
Chapitre 2 Marins _____	788
Chapitre 3 Personnels des entreprises de manutention des ports _____	796
Titre 5 Voyageurs, représentants et placiers du commerce et de l'industrie _____	798
Titre 6 Journalistes, artistes, mannequins _____	799
Chapitre 1 Journalistes professionnels _____	799
Chapitre 2 Artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres _____	803
Titre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison _____	810
Chapitre 1 Congés annuels _____	810
Chapitre 2 Litiges nés du contrat de travail _____	811
Chapitre 3 Surveillance médicale _____	812
Titre 9 Pénalités _____	813
Chapitre 1 Energie, industries extractives _____	813
Chapitre 2 Industries de transformation _____	814
Chapitre 3 Bâtiment et travaux publics _____	814
Chapitre 5 Voyageurs, représentants et placiers _____	815
Chapitre 6 Journalistes, artistes, mannequins _____	815
Chapitre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison _____	815
Chapitre 8 Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises (Halles de Paris) _____	816
<b>Livre 8 Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer _____</b>	<b>816</b>
Titre 1 Conventions relatives au travail _____	816
Chapitre 4 Salaires _____	816
Titre 2 Réglementation du travail _____	818
Chapitre 2 Médecine du travail _____	818
Titre 3 Placement et emploi _____	830
Chapitre préliminaire Dispositions particulières à la main-d'oeuvre étrangère à Saint-Pierre-et-Miquelon _____	830
Chapitre 1 Dispositions relatives aux contrats d'accès à l'emploi _____	831
Chapitre 2 Travail clandestin _____	833
Chapitre 3 Garantie de ressources des travailleurs sans emploi _____	833
Chapitre 4 Agence nationale pour l'emploi _____	834
Chapitre 5 Fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon _____	835
Titre 5 Conflits du travail _____	837
Chapitre 1 Conflits individuels - Conseils de prud'hommes _____	837
Chapitre 1 Conflits individuels , Conseils de prud'hommes _____	837
Chapitre 2 Règlement des conflits collectifs _____	838
Titre 8 Pénalités _____	839
Chapitre 1 Conventions relatives au travail _____	839
Chapitre 2 Réglementation du travail _____	840
Chapitre 3 Placement et emploi _____	840
<b>Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente _____</b>	<b>840</b>
Titre préliminaire _____	840
Titre 1 Coordination de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale _____	842

## Code du travail

Titre 2 Des conventions et des contrats de formation professionnelle	845
Chapitre 1 Déclaration préalable et bilan pédagogique et financier	845
Chapitre 2 Règlement intérieur des organismes de formation applicable aux stagiaires	846
Chapitre 3 Obligations comptables des dispensateurs de formation de droit privé	848
Titre 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation	848
Chapitre 1 De la promotion individuelle et du congé de formation	848
Titre 4	855
Chapitre 1er Dispositions relatives aux titulaires d'un livret d'épargne institué par l'article 80 de la loi n° 76-1232 du 29 décembre 1976	855
Chapitre 2 Aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation	855
Titre 5 De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue	857
Titre 6 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle et de leur protection sociale	867
Chapitre 1 Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle	867
Chapitre 2 De la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle	872
Chapitre 3 Remboursement des frais de transport exposés par les stagiaires et dispositions diverses	872
Chapitre 4 Organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue	873
Titre 7 Modalités d'application des articles L. 970-1, L. 970-2, L. 970-3	882
Titre 8 Modalités d'application des articles L. 980-1 à L. 980-5	889
Titre 9 Dispositions relatives au contrôle de la formation professionnelle continue et dispositions particulières aux départements d'outre-mer	892
Chapitre 1 Du contrôle de la formation professionnelle continue	892
Chapitre 2 Dispositions particulières aux départements d'outre-mer	893
<b>PARTIE III: PARTIE REGLEMENTAIRE – DECRETS SIMPLES</b>	<b>896</b>
<b>Livre 1 Conventions relatives au travail</b>	<b>896</b>
Titre 1 Contrats d'apprentissage, Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972	896
Chapitre 7 Salaire de l'apprenti	896
Chapitre 8 Indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis	897
Titre 2 Contrat de travail	898
Chapitre 2 Règles propres au contrat de travail	898
Chapitre 3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	902
Chapitre 4 Travail temporaire	903
Chapitre 9 Services aux personnes	904
Titre 4 Salaire	907
Chapitre 1 Salaire minimum de croissance, Rémunération mensuelle minimale	907
Chapitre 2 Rémunération des heures supplémentaires	908
Chapitre 3 Paiement du salaire	909
<b>Livre 2 Réglementation du travail</b>	<b>909</b>
Titre 1 Conditions du travail	909
Chapitre 1 Age d'admission	909
Chapitre 2 Durée du travail	910
Titre 2 Repos et congés	914
Chapitre préliminaire Repos quotidien	914
Chapitre 3 Congés annuels	915
Chapitre 5 Congés non rémunérés	916
Titre 3 Hygiène et sécurité	916
Chapitre 3 Sécurité	916
<b>Livre 3 Placement et emploi</b>	<b>918</b>
Titre 1 Placement	918
Chapitre 1 Service public du placement	918
Titre 2 Emploi	919

## Code du travail

Chapitre 1 Contrôle de l'emploi _____	919
Chapitre 2 Fonds national de l'emploi _____	920
Chapitre 3 Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs _____	923
Chapitre 4 Cumuls d'emplois et travail clandestin _____	933
Titre 3 Agence nationale pour l'emploi _____	933
Titre 4 Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre nationale _____	933
Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère _____	933
Chapitre 2 Protection de la main-d'oeuvre nationale _____	936
Titre 5 Travailleurs privés d'emploi _____	938
Chapitre 1 Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi _____	938
Chapitre 2 Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance à des travailleurs privés d'emploi _____	939
<b>Livre 4 Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés _____</b>	<b>940</b>
Titre 1 Les syndicats professionnels _____	940
Chapitre 2 Exercice du droit syndical dans les entreprises _____	940
Titre 3 Les comités d'entreprise _____	941
Chapitre 5 Comité d'établissement et comité central d'entreprise _____	941
Chapitre 7 Amélioration des conditions de travail _____	941
Chapitre 9 Comité de groupe _____	941
Titre 4 Intéressement et participation _____	942
Chapitre 2 Participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises _____	942
<b>Livre 5 Conflits du travail _____</b>	<b>942</b>
Titre 1 Conflits individuels, Conseils de prud'hommes _____	942
Chapitre 4 Statut des conseillers prud'hommes _____	942
Chapitre 7 Compétence des conseils de prud'hommes _____	943
Chapitre 10 Dépenses des conseils de prud'hommes _____	943
Titre 2 Conflits collectifs _____	945
Chapitre 4 Médiation _____	945
<b>Livre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail _____</b>	<b>946</b>
Titre 1 Services de contrôle _____	946
Chapitre 1 Inspection du travail _____	946
Chapitre 2 Inspection médicale du travail _____	946
Titre 2 Obligations des employeurs _____	946
<b>Livre 7 Dispositions particulières à certaines professions _____</b>	<b>947</b>
Titre 1 Energie, Industries extractives _____	947
Chapitre 1 Mines et carrières _____	947
Chapitre 2 Délégués mineurs _____	951
Titre 3 Bâtiment et travaux publics _____	952
Chapitre 2 Congés payés des professions du bâtiment et des travaux publics _____	952
Titre 4 Transports et télécommunications _____	954
Chapitre 1 Travailleurs intermittents des transports: congés payés _____	954
Chapitre 2 Marins _____	956
Chapitre 3 Personnels des entreprises de manutention des ports: congés payés _____	958
Chapitre 4 Personnel des établissements portuaires: repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail _____	959
Titre 5 Voyageurs, représentants et placiers _____	959
Titre 6 Journalistes, artistes, mannequins _____	961
Chapitre 2 Artistes, compositeurs, gens de lettres _____	961
Titre 7 Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison _____	964
Chapitre 1 Surveillance médicale _____	964

## Code du travail

Chapitre 3 Assistantes et assistants maternels _____	964
Titre 8 Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises _____	965
Chapitre 3 Halles centrales de Paris _____	965
<b>Livre 8 Dispositions spéciales aux départements d'outre-mer _____</b>	<b>965</b>
Titre 1 Conventions relatives au travail _____	965
Chapitre 1 Apprentissage _____	965
Chapitre 3 Conventions collectives _____	966
Chapitre 4 Salaire _____	966
Titre 3 Placement et emploi _____	966
Chapitre 1 Dispositions spéciales à la main-d'oeuvre étrangère _____	966
Titre 6 Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail _____	967
Chapitre 1 Inspection du travail _____	967
Titre 7 Dispositions particulières à certaines professions _____	967
Chapitre 1 Journalistes professionnels _____	967
<b>Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente _____</b>	<b>967</b>
Titre 1 Des institutions de la formation professionnelle _____	967
Chapitre 1 Attributions, composition et fonctionnement des comités de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi _____	967
Chapitre 2 Dispositions spéciales aux régions d'outre-mer _____	972
Chapitre 3 Composition et modalités de fonctionnement de la Commission nationale des comptes de la formation professionnelle _____	976
Titre 3 Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation _____	977
Chapitre 1 Modalités de restitution aux employeurs du versement visé à l'article L. 931-20 du code du travail _____	977
Chapitre 2 Des droits collectifs des salariés _____	978
Titre 4 De l'aide de l'Etat _____	979
Titre 5 De la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue _____	979
Titre 8 Des formations professionnelles en alternance _____	980
Chapitre 1 Contrats d'insertion en alternance _____	980
<b>TABLE DES MATIERES _____</b>	<b>985</b>